

Supported by:



on the basis of a decision
by the German Bundestag

Araştırma

Kadınların Enerjideki Rolü

Doğu Avrupa ve Orta Asya'da kadınların güçlendirilmesi



Yasal Bilgiler

Yayınlayan

Deutsche Energie-Agentur GmbH (dena)
Alman Enerji Ajansı
Chausseestrasse 128 a
10115 Berlin, Germany
Tel: +49 (0)30 66 777-0
Faks: +49 (0)30 66 777-699
E-posta: info@dena.de
İnternet: www.dena.de

Yazar

Carolin Krolik, dena
carolin.krolik@dena.de

Tarih

Mayıs 2021

Tüm hakları saklıdır. Her türlü kullanımı dena'nın rızasına tabidir.

Araştırmayı lütfen aşağıdaki şekilde alıntılایn:

Deutsche Energie-Agentur (Publisher) (dena, 2021)

„The Role of Women in Energy – Female Empowerment in Eastern Europe and Central Asia“

İçindekiler

Önsöz	4
Kadınların Enerjideki Rolü.....	5
Ülke Profili - Ukrayna	7
Ülke Profili - Kazakistan	14
Ülke Profili - Rusya.....	21
Ülke Profili - Özbekistan	28
Ülke Profili - Türkiye.....	35
Ülke Profili - İran	43
Eylem Önerileri	50
Ek.....	53
Kaynakça.....	63

Önsöz



Sayın okuyucu,

Almanya tüm dünyada 20'den fazla ülke ile enerji ortaklığı ve enerji diyalogu yürütüyor. Federal Ekonomi ve Enerji Bakanlığı ve ortakları, başarılı bir enerji dönüşümünün küresel düzeyde düşünülmesi gerektiği konusunda hemfikir. İklim değişikliği ile mücadele bir tek ekip gücüyle gerçekleştirilebilir.

Enerji sistemlerinin yeniden yapılandırılabilmesi ve uluslararası iklim hedeflerine ulaşılabilmesi için en yetenekli bireylere ihtiyacımız var. Bu nedenle enerji alanında sadece erkek uzmanlara değil, kadın uzmanlara da ihtiyacımız var. Ancak bugüne kadar bu alanda bir toplumsal cinsiyet dengesizliği mevcut: Enerji sektöründeki toplumsal cinsiyet dağılımına dair istatistikler kadınların, erkek mevkidaşlarının sahip olduğu kariyer fırsatlarına sahip olmadığını ve özellikle teknik odaklı alanlarda ve yönetici pozisyonlarında düşük bir seviyede temsil edildiğini açıkça gösteriyor.

Bu nedenle, enerji politikası açısından da dahil olmak üzere, eşit fırsatların yaratılmasının yanı sıra önyargı ve cinsiyetlere dair kalıp yargıların kırılması önemli olmaktadır. Yasal ve toplumsal çerçevelerin yanı sıra rol modelleri de toplumsal cinsiyet eşitliğini etkiliyor. Kadınları enerji iş birliği çerçevesinin içerisinde teşvik ederek Federal Ekonomi ve Enerji Bakanlığı, kadın enerji uzmanlarını Almanya ve ortak ülkelerinde başarılı kariyer arayışlarında desteklemeyi ve böylelikle kadın rol modellerinin görünürlüğünü artırmayı hedefliyor.

Bu araştırma, Doğu Avrupa ve Orta Asya'da seçilmiş ortak ülkelerdeki kadınların enerji sektörüne katılımını etkileyen siyasi, ekonomik ve sosyal çerçevelere ilişkin hazırlanan ilk bir değerlendirmeyi sunuyor. Ayrıca bu araştırma Federal Hükümetin enerji ortaklıkları ve diyalogları çerçevesi içerisinde kadın teşvikinin yoğunlaştırılmasının yanı sıra kadınların enerji dönüşümündeki rollerinin ve enerji politikası diyalogu içerisindeki katılımlarının daha da güçlendirilmesi için esas oluşturuyor.

Dr. Christine Falken-Großer

Daire Başkanı, Federal Ekonomi ve Enerji Bakanlığı

Dr. Falk Bömeke

Daire Başkanı, Federal Ekonomi ve Enerji Bakanlığı

Kadınların Enerjideki Rolü

Kadınlar dünya nüfusunun yarısını oluşturuyor. Yine de sosyal hayatta düşük düzeyde temsil ediliyorlar. 2020 Küresel Cinsiyet Uçurumu Raporu¹, kadınların fırsat eşitliğindeki küresel cinsiyet uçurumunu erkeklere kıyasla yüzde 31,4 olarak değerlendiriyor. Örneğin ekonomik ve siyasi katılımında, dünya ortalamasında yüzde 42 ve 75 oranındaki bir uçurumla büyük farklar mevcut. Buna karşın, sağlık ve eğitim gibi diğer alanlarda bir dengenin sağlanması sadece birkaç yüzde puan ötede sayılır. Ancak eğilim belli: Gelişimin güncel oranı esas alınır, tüm alanlarda toplumsal cinsiyet eşitliğine ancak 100 yıl sonra ulaşılabilecek.²

Başlangıç durumu

Finans sektöründe olduğu gibi, ağırlıklı olarak teknik odaklı bir sanayi olan enerji sektöründe de cinsiyet eşitsizliği belirleyici bir özellik teşkil ediyor. IRENA'nın 2019 tarihli "Renewable Energy: A Gender Perspective³ (Yenilenebilir Enerji: Cinsiyet Açısından Bir Bakış) başlıklı araştırması, enerji sektörünün erkek egemenliğinde bulunmaya devam ettiğini teyit edip, kadınların özellikle BTMM meslekleri (bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik) içerisinde ve yönetici pozisyonları arasındaki payının düşük olduğunu altını çiziyor. Yenilenebilir enerji sektörünün bu konudaki performansı, geleneksel enerji sektörüne kıyasla biraz daha iyi bir tablo sunuyor.

Enerji verimliliği ve yenilenebilir enerji bazında karbon nötr olma hedefiyle enerji sistemlerinin yeniden yapılandırılması, bu dönüşüm esnasında mevcut toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini aşmak için de fırsatlar sunuyor. Halihazırda tüm dünya çapında yaklaşık 11 milyon insan sadece yenilenebilir enerji sektöründe istihdam ediliyor. Bu sayının 2050 yılına kadar 42 milyonun üstüne çıkması mümkün.

Araştırmanın amacı

Bu büyümeye kadınlar da erkekler kadar katılım sağlamalı. Enerji sektörü ve bağlı sanayilerde artan nitelikli eleman ihtiyacının karşılanmasında kadınların bilgisi ve yetenekleri hayati önem taşıyor. Kadınların sayısının artmasıyla birlikte uzman ekiplerin çeşitliliği ve dolayısıyla daha iyi, daha sürdürülebilir sonuçları elde etme fırsatları da artıyor. Kadınların daha yüksek katılımı

ayrıca enerji dönüşümü ve iklimin korunması ile bağlantılı olan temel toplumsal süreçlerin başarıyla değişmesi için de bir gereklilik teşkil ediyor.

Alman Enerji Ajansı (dena) bu araştırma vasıtasıyla, Federal Ekonomi ve Enerji Bakanlığı'nın (BMWi) kadınların enerji sektöründeki rolünün güçlendirilmesi ve sosyal ve ekonomik karar verme süreçlerine katılımlarının artmasının teşvik edilmesi bağlamındaki stratejik yaklaşımını ele alıyor. İki taraflı enerji ortaklıkları ve enerji diyalogları, Doğu Avrupa ve Orta Asya'daki kadın enerji uzmanlarının tespit edilmesi ve ilgili bölgeler içerisinde hem kendi aralarında hem de önemli yerel katılımıcılarla iletişime girmelerini sağlamak için iyi bir çerçeve oluşturuyor. Değişimin temsilcileri sıfatıyla kadın enerji uzmanları kadın ağları içerisinde örgütlenerek daha yüksek bir görünürlük elde edebilir ve sivil toplum katılımıcıları olarak iki taraflı enerji politikası diyaloguna dahil edilebilir ve iş birliğine aktif olarak katkı sağlamaya davet edilebilirler.

Halihazırda kadınların Doğu Avrupa ve Orta Asya'nın enerji sektörlerindeki özgül durumuna dair az bilgi bulunuyor. Ukrayna ve Kazakistan ile ilgili ilk araştırmalar 2019 ve 2020 yıllarında yayınlandı ve konu hakkındaki bilgi dağarcığına katkıda bulundu. Takip eden araştırma, kadının enerji sektöründeki rolüne ilişkin ülkelere özel ilk bir özet sunuyor, siyasi ve sosyal çerçeve şartlarını resmediyor ve ülkelerin yanı sıra bölgelere özel farklılıkları ve ortak özellikleri tespit ediyor. Bu temelde, çoğaltılabilir destek mekanizmaları ve eylem önerilerinin özgül gereksinimleri için referans noktaları türetilmiştir.

¹ Küresel Cinsiyet Uçurumu Raporu, Dünya Ekonomi Forumu'nun her yıl yayınladığı bilimsel bir rapordur. Küresel cinsiyet uçurumu halihazırda 153 ülkede incelenmektedir. Cinsiyet Uçurumu Endeksi, 4 alt gösterge ile özetlenebilen 14 sosyal gösterge üzerinden hesaplanmaktadır. 2020 raporunda Cinsiyet Uçurumu Endeksi 0,686 olarak hesaplanmıştır. Bu, erkek ile kadın arasındaki cinsiyet uçurumunun yüzde 68,6'ya kadar ulaşmış olduğu anlamına gelmektedir. http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf

² Küresel Cinsiyet Uçurumu Raporu, artan oranlı gelişmeler esas alındığında siyasi cinsiyet eşitliğine 95 yıl, kadın ve erkek arasındaki ekonomik eşitliğe ise ancak 257 yıl içerisinde ulaşılabileceğini hesaplamıştır. Bakınız: <https://www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality>

³ Renewable Energy: A Gender Perspective, IRENA 2019: <https://www.irena.org/publications/2019/Jan/Renewable-Energy-A-Gender-Perspective>

İncelenen konular

Kadın enerji uzmanlarının yanı sıra onların enerji dönüşümüyle beraber gerçekleşmek üzere olan toplumsal dönüşüme olan katkıları nasıl güçlendirilebilir? Bu araştırma hedef ülkeler Ukrayna, Kazakistan, Rusya, Özbekistan, Türkiye ve İran'da kadınların kariyer fırsatlarını etkileyen güncel siyasi ve toplumsal çerçeve şartlarını inceliyor. Kadınların enerji sektörüne hangi kapsamda erişim sağlayabildiği ve profesyonel ortamda karşı karşıya kaldıkları zorluklar ve engeller özel bir önem taşıyor. İncelenmesi gereken sair konular da var: Kadınlara hangi şekilde destek sağlanıyor ve onları desteklemek için hangi kamusal ve özel olanaklar var? Nerede destek verilmesine ihtiyaç var ve bu ihtiyaç nasıl karşılanabilir?

Analiz ve sonuç çıkarma yöntemi

Bu çalışma için çeşitli araştırma yöntemleri kullanılmıştır. Temelini hedef ülkeler hakkında kapsamlı bir internet araştırmasının yanı sıra İngilizce ve ilgili ülkenin ulusal dilinde yayınlanmış ikincil literatürün değerlendirilmesi oluşturmuştur. Birincil veriler, hedef ülkelerin enerji sektörlerinde çalışan yüzden fazla kadın katılımcı arasında yapılan bir online anketten elde edilmiştir. Geniş bir bilgi temelini yaratılabilmesi için, dış ticaret odaları veya yerel kadın ağları gibi ortaklar da dahil edilmiştir. İlgili hedef ülkelerin önemli ama henüz kadın ağlarında

örgütlenmemiş kadın enerji uzmanları ile doğrudan iletişime geçilmiştir.

Siyaset, sanayi, bilim ve sivil toplum alanlarından bir dizi kadın enerji uzmanıyla nitelikli bireysel söyleşiler yürütülmüştür. Seçilen uzmanlar mesleklerinde kendilerini kanıtlamış, orta kademeli çalışan veya orta yönetim mensubu olup halihazırda çeşitli pozisyonlarda bulunmuşlardır. Tecrübeleri çeşitli kariyer yollarının yanı sıra söz konusu ülkelerdeki enerji sektörlerinin kadınlara yönelik zorluklarını da yansıtmaktadır.

Enerji sektörünün ilgili ekonomideki önemini yanı sıra enerji sektöründeki çalışanların cinsiyetlere göre dağılımını da tespit edebilmek amacıyla araştırmada iş piyasasına ilişkin istatistiksel veriler de incelenmiştir. İlgili ülkelerdeki cinsiyet eşitliğinin genel değerlendirmesi için, Dünya Ekonomi Forumu'nun küresel cinsiyet eşitliği endeksi kullanılmıştır.

Bilgi ve verilere ulaşım açısından internet araştırması kimi zaman zor olmuştur. Bu nedenle araştırma sonuçları hiçbir şekilde tamamlanmış sayılmaz ve sadece anlık bir görüntüyü yansıtmaktadır.

Bu analizlerin sonuçları ve akabinde elde edilen bilgiler, destek ihtiyacının tanımlanması ve gerçekleştirilecek eylemlere yönelik önerilerin türetilmesi için bir temel oluşturmaktadır.

Ülke Profili – Ukrayna

Yaklaşık yüzde 28 olan bir cinsiyet uçurumu ile Ukrayna dünya çapındaki sıralamada 59'uncu olurken, araştırılan ülkeler arasındaki en iyi değere sahiptir.⁴ Ukrayna'nın kadınlar için ekonomik eşitlik konusunda hâlâ yaklaşık yüzde 26 oranında bir açığı bulunuyor. Kadınlara siyasi eşitlik sağlama konusunda ise kat etmesi gereken yol çok daha fazla: Burada yaklaşık yüzde 83 olan bir cinsiyet uçurumunun aşılması gerekiyor. Dolayısıyla Ukrayna'nın değerleri Doğu Avrupa ve Orta Asya için ortalama sayılır.⁵ Ekonomi alanında dünya çapında ortalama değer olan yüzde 42'ye kıyasla çok daha iyi bir performansa sahip olan Ukrayna, siyasi alanda dünya çapındaki ortalama değer olan yüzde 75'in altında seyrediyor.

İş piyasası

Ukrayna'nın 2019 yılında istihdam oranı yaklaşık yüzde 67 olmuştur.⁶ Çalışma gücü olan kadınların yaklaşık yüzde 61'i,⁷ erkeklerin ise yüzde 73'ü⁸ istihdam edilmiştir. Enerji sektörü Ukrayna ekonomisinde geleneksel olarak kilit bir role sahiptir. Ukraynalı sivil toplum örgütü Poruch uyarınca, 2018 yılında enerji sektörünün ulusal GSYİH'ye doğrudan katkısı yüzde 9'un üzerinde olmuştur. Toplamda, çalışanların yüzde 7,6'sı enerji sektöründe çalışmaktadır.⁹ Ulusal İstatistik Hizmetleri uyarınca ülkenin enerji sektörü içerisinde istihdam edilen kadınların payı – az oranda olumlu bir eğilim gösterse de – 2013 ile 2017 yılları arasında yüzde 23 ile 27 arasındaki bir oran ile çok düşük olmaya devam etmektedir.¹⁰ Heinrich-Böll-Stiftung¹¹ vakfının yürüttüğü bir araştırma bu sayıları teyit ediyor: Kadınlar ülkenin toplam iş

gücünün yüzde 54'ünü, başka bir deyişle yarısından fazlasını oluşturuyor olsalar da enerji sektöründe istihdam edilen kadınların oranı 2017 yılında ortalama yüzde 27'de kalmıştır¹².

Kadınlar Ukrayna'nın enerji sektöründe sadece daha düşük bir şekilde temsil edilmekle kalmıyor, erkek meslektaşlarından daha az para da kazanıyorlar. Enerji sektörünün alt sektörlerinden olan madencilik ve taşocağı sektörlerinde kadınlar ortalamada erkek meslektaşlarının aldığı maaşın yüzde 63'ünü alıyor. Taş ve linyit kömür madenciliğinde kadınlar, erkeklerin maaş ortalamasının anca yüzde 48'ini kazanıyor. Ülkenin cinsiyete dayalı en büyük gelir eşitsizliği madencilik sektöründe bulunuyor.¹³ Sanayinin tüm sektörlerine bakıldığında Ukrayna'da

⁴ Ülke değerlendirme cetveli Ukrayna, 2020 Küresel Cinsiyet Uçurumu Raporu, Dünya Ekonomi Forumu, sayfa 347

⁵ Doğu Avrupa ve Orta Asya bölgesindeki cinsiyetler uçurumu ekonomik alanda ortalamada yüzde 27, siyasi alanda ise yaklaşık yüzde 85 olmaktadır. Şekil 8, Bölgesel Performans, 2020 Küresel Cinsiyet Uçurumu Raporu, sayfa 22

⁶ Dünya Bankası buradaki anlamıyla istihdam oranını, 15 ile 64 yaş arası olan ve ekonomik açıdan faal olan nüfus, başka bir deyişle belirli bir dönem içerisinde mal ve hizmetlerin üretimi için iş gücü sağlayan tüm insanlar olarak tanımlamaktadır. İş arayışında olan işsiz kişiler dahil olmaktadır. <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.ACTI.ZS?locations=UA>

⁷ <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.ACTI.FE.ZS?locations=UA>

⁸ <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.ACTI.MA.ZS?locations=UA>

⁹ http://poruch.com.ua/poruch_energy_gender/

¹⁰ Work in Ukraine in 2017: a statistical collection. State Statistics Service of Ukraine. Kiev, 2018

¹¹ "Women and Men in the Ukrainian Energy Sector" ("Ukrayna Enerji Sektöründe Kadınlar ve Erkekler") adlı araştırma Ukrayna enerji sektöründeki cinsiyet eşitsizliğine çözüm yolları bulma amacıyla 2018 ile 2019 arasındaki dönemde "Institute for Economics and Forecasting of the National Academy of Sciences of Ukraine" (Ukrayna Ulusal Bilimler Akademisi'nin Ekonomi ve Tahmin Enstitüsü) tarafından hayata geçirilmiştir. Araştırmaya Kiev'deki Heinrich-Böll-Stiftung, "Women's Energy Club Ukraine" (Ukrayna Kadınlar Enerji Kulübü) adlı kadınlar ağı ve cinsiyet politikalarından sorumlu hükümet temsilcisi destek sağlamışlardır. Bakınız: <https://ua.boell.org/en/2019/07/22/women-and-men-ukrainian-energy-sector-equal-rights-and-opportunities-or-sector>

¹² Böll araştırmasının sonuçları, Ukrayna Devlet İstatistikler Hizmetlerinin verilerine dayanmaktadır. Bakınız bilgi görseli: Women and Men in the Energy Sector of Ukraine, Heinrich-Böll-Stiftung Kiev, sayfa 3:

https://ua.boell.org/sites/default/files/infographic_women_and_men_in_ukrainian_energy_eng.pdf. Uluslararası Çalışma Örgütü ILO'nun verilerine dayanarak Dünya Bankası, Ukrayna'nın toplam iş gücündeki kadın payını yüzde 47 ile daha düşük olarak hesaplamıştır. Bakınız: <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.TOTL.FE.ZS?locations=UA-KZ-RU-UZ-IR-TR>

Yapılan hesaplara dayanarak Dünya Bankası 2019 yılı için Ukrayna'nın toplam nüfusundaki kadın payını yüzde 54 olarak tahmin etmiştir. Bakınız: <https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL.FE.ZS?locations=UA-KZ-RU-UZ-IR-TR>

¹³ https://ua.boell.org/sites/default/files/genger_in_energy_report_2019.pdf, sayfa 41

kadınlar, erkeklerin kazandığının yaklaşık yüzde 70'ini kazanıyor.¹⁴

Alman Enerji Ajansı (dena), Eylül ile Kasım 2020 arasındaki dönemde toplamda altı Doğu Avrupa ve Orta Asya ülkesinde bulunan 100'den fazla kadın enerji uzmanı ile kadının enerji sektöründeki rolüne ilişkin bir anket yapmıştır. Katılımcıların yüzde 80'i, kadınların enerji sektöründe genel olarak ve yönetici konumlarında düşük veya ağırlıklı olarak düşük bir şekilde temsil edildiğini onaylıyor. Katılımcıların yüzde 90'ından fazlası, enerji sektöründeki kadınların, bu sektörde kariyer yapmayı umuyor veya kendilerini profesyonel olarak geliştirmek istiyorlarsa, engellerle karşılaştığını ifade ediyor.¹⁵

Kadınların Ukrayna elektrik sektöründe yaşadığı eşitsizliğin en önemli nedenleri olarak dena anketi katılımcılarının verdiği en sık cevaplar, cinsiyete dayalı önyargılar ve kadınlara karşı ayrımcılığın yanı sıra çağdışı bir çalışma kültürü ve kurumsal yapılar olmuştur. Eksik bir özgüven ve kadınları destekleyen ağların eksikliği de sıkça neden olarak anılmıştır.¹⁶ Böll araştırması, Ukrayna enerji sektöründe çalışan 400'ün üzerinde kadın ve erkek ile yapılan bir ankete dayanarak benzer sonuçlara varıyor. Araştırma sonuçlarına göre engeller cinsiyetlere göre geleneksel rol ayrımlarını ve bu bağlamda meslek seçimini etkileyen kültürel ve sosyal standartları da kapsıyor. Aile dostu olmayan çalışma şartları ve kadın rol modelleri sayısının yetersiz olması da kadınların enerji sektöründe neden daha fazla temsil edilmediğini açıklamak üzere anılan ana engeller arasında bulunuyor.¹⁷

Ülkenin en büyük şirketi olan DTEK¹⁸ (çevirisi: Donbass Yakıt Enerji Şirketi) ülkenin geleneksel ve yenilenebilir enerji sektörü içerisinde 2016 yılındaki toplumsal cinsiyet dağılımını analiz etmiş ve konuyla ilgili bir araştırma¹⁹ yayınlamıştır. İlgili ankete 32.000 kadın katılmıştır. Yenilenebilir enerji sektörünün 2016 yılındaki çalışanların yüzde 78'i erkek, yüzde 22'si kadın olmuştur.²⁰ Bu sayının yarısından fazlası asistan konumunda kadın teknik

uzman, yüzde 23'ü teknik personel (örneğin zanaatkar) ve yüzde 17'si yönetici personel olarak çalışmıştır. Sonuçlar ayrıca kadın çalışanların çoğunun (yüzde 83'ü) enerji sektöründe çalışmayı özel olarak seçmediğini göstermiştir.

Kıyas için: 2014 ile 2019 yılları arasında Ukrayna'nın güneş ve rüzgâr enerjisi sektörü 25.000'e yakın kişi istihdam etmiştir.²¹ Ukrayna Enerji Hizmetleri Şirketleri Federasyonu, mevcut binaların termal açıdan modernleştirilmesi alanında istihdama ilişkin büyük potansiyeller görüyor ve ihtiyacın yaklaşık 795.000 çalışana çıkacağını tahmin ediyor.

DTEK'nin şirket içinde kendi çalışanları arasında yürüttüğü toplumsal cinsiyet dağılımına ilişkin bir anket, kadın çalışanların iş gücündeki payının toplamda yüzde 30'unu teşkil ettiğini göstermiştir. Dolayısıyla DTEK'da ortalamanın üstünde bir sayıda kadın çalışıyor. DTEK bünyesindeki kadın yönetici personelin sayısı son iki yılda artmıştır, bu da bu enerji şirketindeki kadın çalışanların rolüne ilişkin olumlu bir eğilimin olduğu anlamına geliyor.²²

Ukrayna ekonomisine genel olarak bakıldığında ortaya şöyle bir tablo çıkıyor: Toplamda, enerji sektöründe olduğundan çok daha fazla kadın yönetici olarak çalışıyor. Ukrayna Sosyal Veriler Merkezi uyarınca faaliyet gösteren tüm ticari işletmeler (halka açık ve özel şirketler) arasında kadın yöneticilerin 2017 yılındaki payı yüzde 40 olmuştur.²³ Bu oran, ağırlıklı olarak kadın olan bireysel girişimcilere atfedilebilir olmaktadır. 2017 yılı ortasına kadar tüm ticari işletmelerin yüzde 63'ünü bireysel girişimciler tarafından kurulan şirketler teşkil etmiştir. Yüzde 46 oranındaki kadın payı ile bu düzeydeki cinsiyet dağılımı neredeyse eşit olmuştur. Aynı zamanda şirket ve örgütlerdeki kadın yönetici sayısı yüzde 30 ile çok daha düşük olmaktadır. Bu, Ukrayna'daki kadınların kendi işletmelerini erkeklere neredeyse eşit oranla yürüttüklerini, ancak şirket ve örgütlerin yönetici pozisyonlarına çok daha seyrek getirildiklerini gösteriyor.

¹⁴ Ülke değerlendirme cetveli Ukrayna, 2020 Küresel Cinsiyet Uçurumu Raporu, Dünya Ekonomi Forumu, sayfa 347

¹⁵ Bkz. Ek

¹⁶ Bkz. a.g.e.

¹⁷ Bakınız bilgi görseli: Women and Men in the Energy Sector of Ukraine, Heinrich-Böll-Stiftung Kiev, sayfa 2: https://ua.boell.org/sites/default/files/infographic_women_and_men_in_ukrainian_energy_eng.pdf

¹⁸ DTEK geleneksel olarak kömür ve doğalgaz üreten ve evlere elektrik tedarik eden bir enerji şirkettir. 2011'den beri DTEK ayrıca yenilenebilir enerji kaynaklarından da elektrik üretmiş ve inovasyonlar ile öne çıkarmıştır – uluslararası örgütlerde temsil edilmektedir. Örneğin Hydrogen Europe'a katılan ilk Ukraynalı şirket olmuştur. <https://dtek.com/en/about/>

¹⁹ https://euea-energyagency.org/wp-content/uploads/2017/01/7Eday_report_ukr.pdf

²⁰ Bu rakamlar 2016 yılında Victoria Syromyatova tarafından "Avrupa-Ukrayna Günü" çerçevesinde sunulmuştur. O tarihlerde Wind Power LLC Müdürü olan Syromyatova bugün DTEK'in Yenilenebilir Enerji Müdürü olarak faaliyetlerine devam ediyor.

²¹ <http://reform.energy/media/1463/b46d83bca4c4d68ed98f1807262d702c.pdf>

²² https://euea-energyagency.org/wp-content/uploads/2017/01/7Eday_report_ukr.pdf

²³ Yönetici Pozisyonlarında Kadınlar ve Erkekler, Ukrayna Sosyal Veriler Merkezi, Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı ve İşveç Konfederasyonu ile iş birliği içerisinde: https://euea-energyagency.org/wp-content/uploads/2017/01/7Eday_report_ukr.pdf

Hükümet içerisindeki yönetici rollerinin yanı sıra yerel otoriteler için de aynısı geçerli olmaktadır.²⁴

Ukrayna'da kadınlar erkeklere kıyasla daha iyi eğitim almaya eğilimlidir. Yükseköğretime (üniversiteler, uygulamalı yüksekokullar, meslek akademileri) kaydolma payı kadın öğrencilerde yüzde 89, erkek öğrencilerde ise yüzde 76,8 olmuştur.²⁵ Ukrayna Ulusal İstatistikler Hizmeti uyarınca kadın üniversite mezunlarının payı yüzde 52'ye çıkmış olsa da seçilen bölümlerde ciddi farklılıklar ortaya çıkıyor: 2019 yılında toplam 474 öğrenci arasından sadece 30 kadın enerji veya enerji teknolojisi bölümlerinden mezun olmuştur.²⁶ Dünya Ekonomik Forumu 2019 yılı için, Ukrayna'da BTMM bölümlerinden üniversite mezunu olanlar arasındaki kadın payının erkeklere kıyasla üç kez daha düşük olduğunu hesaplamıştır. Kadınların sadece yüzde 13,7'si bu bölümlerden nitelikli eğitim almıştır, erkekler arasında ise bu oran yüzde 38,4 olmaktadır. Kadın öğrencilerin yüzde 10'undan azı mühendislik, inşaat ve üretim alanlarından üniversite diploması almıştır.²⁷

Böll araştırması ayrıca enerji sektöründeki kadınların erkeklere kıyasla çalıştıkları pozisyonlarda sıkça daha nitelikli olduğunu onaylıyor²⁸ ve enerji dönüşümünün genel olarak kadınlar için enerji sektöründeki engelleri azalttığını ve kariyer yapma potansiyelini artırdığı sonucunu çıkarıyor. Böll araştırması üzerinde çalışan bilim insanları, yenilenebilir enerji kaynakları gibi yeni enerji sektörleri ve toplumsal cinsiyet eşitsizliği arasında olumsuz bir bağlantı tespit etmiş oldular.

Siyasal Koşullar

Ukrayna'nın toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin yasal çerçevesi adım adım uluslararası standartlara göre uyarlanıyor. 2005 yılında kabul edilen "Kadın ve Erkeklerin Eşit Hak Garantisi"²⁹ vasıtasıyla anayasa ile belirlenmiş toplumsal cinsiyet eşitliği prensipleri uygulamaya geçirilmiştir. 2017 yılında toplumsal cinsiyet politikaları için bir hükümet görevlisinin atanmasıyla birlikte bu prensipler yürütme organına transfer edilmiştir. İlgili

hükümet görevlisi, tüzüklerin Bakanlar Kurulu tarafından hayata geçirilmesini denetlemek ve bu esnada eşitlik prensiplerinin dahil edilmesini sağlamakla sorumlu olmaktadır. Tüzükler, hiyerarşik olarak meclis tasarruflarından sonra gelir ve hükümet veya idari organlar tarafından çıkarılır. Toplumsal cinsiyet eşitliğinden sorumlu hükümet görevlisi ayrıca sivil toplumla birlikte çalışır.³⁰

Eski Sovyetler Birliği'nin bir parçası olan diğer ülkelerde olduğu gibi, geleneksel olarak tüm meslekler kadın ve erkeklere eşit derecede açık olmamaktadır. Belirli meslekler kadınlar için fazla tehlikeli olarak değerlendiriliyor ve bazı durumlarda bugün bile yasal bir istihdam yasağına konu olmaya devam ediyor. Bunun sonucunda "erkek" ve "kadın" meslekleri arasında yapılan ayırım kendini kültürel düzeyde de gösteriyor. Bu bağlamda Böll araştırması, enerji sektöründeki işlerin "ağır fiziksel iş" ve bu nedenle erkeklere mahsus bir iş olarak algılandığı sonucunu çıkarıyor. Çeşitli anketler, cinsiyetlere göre yapılan geleneksel rol dağılımının hâlâ topluma kazınmış olduğunu gösteriyor. Örneğin çocukların yetiştirilmesi ve bakımının yanı sıra ev işleri sıkça annelerin / kadınların görevi olarak algılanıyor.³¹ Çalışma Kanunu da ayrıca aile ve meslek hayatını bağdaştırma çabalarını kısıtlıyor. Zira ilgili kanunda, üç yaşından küçük çocuğu olan kadınların iş seyahatine çıkmasının yasak olduğu düzenlenmiştir. Bu düzenlemeyi ihlal eden şirketler para cezası ödemekle yükümlü olmaktadır.³²

Toplumsal cinsiyet politikalarının kurumsallaştırılması esnasında Sağlık Bakanlığı 2017 yılında, kadınlar için 450 adet mesleğin icrasını yasaklayan 256 sayılı Tüzüğü yürürlükten kaldırmıştır.³³ Ancak madencilik yasağı geçerliliğini korumaya devam ediyor.³⁴ Kadınların enerji sektöründe, özellikle de petrol ve doğalgaz sanayisinde düşük sayıda temsil ediliyor olması en başta toplum tarafından kabul edilmiş olan eski çalışma yasaklarından³⁵ kaynaklanmaktadır. Kadınların siyasete katılımını artırmak için Ukrayna hükümeti 2019 yılında yerel seçimlerde

²⁴ A.g.e.

²⁵ Ülke değerlendirme cetveli Ukrayna, 2020 Küresel Cinsiyet Uçurumu Raporu, Dünya Ekonomi Forumu, sayfa 347

²⁶ http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2020/m&w/v_osvit_a.htm

²⁷ A.g.e.

²⁸ Bakınız bilgi görseli: Women and Men in the Energy Sector of Ukraine, Heinrich-Böll-Stiftung Kiev, sayfa 5:

https://ua.boell.org/sites/default/files/infographic_women_and_men_in_ukrainian_energy_eng.pdf

²⁹ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>

³⁰ <https://www.kmu.gov.ua/npas/250049925>

³¹ <https://ukraine.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Analytical%20research%20on%20women%27s%20participation%20in%20the%20labour%20force%20in%20Ukraine%20%28EN%29.pdf>

³² Ukrayna Çalışma Kanunu'nun 177. maddesi:

https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/322-08?utm_medium=refer&utm_source=www.kadrovik01.com.ua&utm_term=5296&utm_content=news&utm_campaign=red_block_content_link_marker#Text

³³ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0051-94#Text>

³⁴ Yasak, Ukrayna ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) arasında yapılan, kadınların her türlü yer altı maden işinde çalıştırılmasına ilişkin anlaşmaya dayanmaktadır. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C045

³⁵ https://ua.boell.org/sites/default/files/genger_in_energy_report_2019.pdf

zorunlu bir cinsiyet kotasını uygulamaya geçirmiştir. O tarihten beri her seçim listesinin iki kadın iki de erkek aday içermesi gerekmektedir.³⁶ Bugüne kadar Ukrayna'da şirketlerin yönetici pozisyonlarında kadın oranının artırılmasına yarayan bağlayıcı veya gönüllü cinsiyet kotaları mevcut olmamaktadır.³⁷

Sosyal Koşullar

Ukrayna'da, daha fazla toplumsal cinsiyet eşitliğine dair çalışmalar yürüten sivil toplum girişimleri son derecede gelişmiş olup yerel, ulusal ve uluslararası düzeyde destek görmektedir.

STEM IS FEM projesi³⁸ gibi projeler, kız çocuklarını BTMM meslekleriyle ilgilenmeye ve erkek egemen olan çalışma alanlarına girmeye teşvik ederek kadınların teknik mesleklerdeki payını artırmayı amaçlıyor. Kız çocukları ve genç kadınlar, mesleğinde kendine yer edinmiş kadın uzmanların onlara sektörün teknik alanlarını tanıttığı ücretsiz mentorluk programlarına başvurabiliyorlar. Bu şekilde, uzun vadede sürekli büyüyen ve danışanların ileride danışman olduğu kadın ağları kuruluyor. Kurumsal sosyal sorumluluk amaçlı bir sivil toplum örgütü olan CSR Ukrayna bünyesinde yer alan Girls STEM³⁹ adlı girişim de kız çocukları ve genç kadınlar arasında teknik mesleklerdeki kariyer fırsatlarına dair bir farkındalık yaratmak için çaba sarf ediyor. CSR Ukrayna Merkezi her yıl BTMM mesleklerinde çalışan kadınlar arasından en çok ilham veren 20 kadını seçiyor. Seçimlerine teknik şirketlerin en üst düzey yöneticilerini, bilimcileri ve bakanlık, üniversite veya kamu örgütlerinin temsilcilerini dahil ediyorlar.

Bir sivil toplum örgütü olan Poruch⁴⁰ da hedefini, sonraki nesil yöneticileri geliştirerek genç insanları teşvik etmek olarak belirlemiştir. Eylül 2011 tarihinde kurulmasından bu yana Poruch toplumsal hareketlere destek veriyor ve dolayısıyla Ukrayna'da sivil toplumu güçlendiriyor. Amacı bir yandan toplumda cinsiyet eşitliğini teşvik ederken, diğer yandan da sivil toplum örgütlerinin kapasitesini uzman bilgi ve kaynaklar ile güçlendirmektir. Bireysel faaliyetleri eğitim projelerini ve eğitime girişimlerini kapsıyor. Poruch uluslararası düzeyde geniş bir ağa sahip ve çok sayıda etkinlik çerçevesinde İsveç Enstitüsü, Norveç Şehir ve Bölge Araştırma Enstitüsü ve Avrupa Komisyonu ile iş birliğinde bulunuyor. Enerji sektöründe ise Poruch, USAID örgütünün Enerji Güvenliği Projesi

(ESP) desteği ile işyerinde toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik bir proje yürütüyor.⁴¹

Enerji sektörü ile bağlantılı olan bir sivil toplum örgütü olan ve Amerika Birleşik Devletleri Uluslararası Kalkınma Ajansı (USAID)⁴² tarafından finanse edilen ESP, siyaset, özel sektör ve sivil toplumu bağlayan ara yüzde hareket ediyor ve ülkedeki temin güvenilirliğini güçlendirmek ve ulusal enerji sektörünün büyüme potansiyelini artırmak konusunda Ukrayna hükümetine destek sunuyor. Bu çeşitli faaliyetlerin her birinde toplumsal cinsiyet eşitliği merkezi bir rol oynuyor. Bu nedenle ESP kadınların erkek egemen ortamlara dahil edilmesini teşvik ediyor, kadınların teknik beceriler ve yönetici yetkinlikleri edinmeleri için fırsatlar yaratıyor ve enerji piyasalarının kadınlar ve dezavantajlı gruplar üzerindeki etkilerini gözlemliyor. ESP 2019 yılından beri Ukrayna Kadınlar Enerji Kulübü (Women's Energy Club of Ukraine – WECU) adlı kadınlar ağı ile iş birliği yapıyor ve profesyonel gelişiminde destekliyor. Kadın ve erkeklere eşit hak ve fırsatlar sağlamak amacıyla ESP, enerji temin ve tedarik eden şirketlerin çalışanlarına yönelik eğitim programları gerçekleştiriyor. Ulusal elektrik nakil ağı operatörü Ukrenergo ve kamusal elektrik dağıtım şirketi Kyivteploenergo örneğin programa katıldılar. Bu eğitimlerin akabinde çeşitli şirketler, Ukrayna'da bir ilk olarak toplumsal cinsiyet eşitliği komiteleri kurdu. ESP, kadınların enerji sektöründeki görünürlüğünü artırmak için yuvarlak masa toplantıları organize ediyor ve ilgililer arasında bir diyalogun oluşmasını teşvik ediyor.

Ukrayna, toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin uluslararası standartların uygulamaya geçirilmesi konusunda ülkenin "Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri" stratejisinin bir parçası olarak 1999 yılından beri Birleşmiş Milletler'in bir kuruluşu olan BM Kadın Birimi⁴³ tarafından desteklenmektedir. BM Kadın Birimi Ukrayna hükümetler ve sivil toplum örgütleriyle iş birliği yaparak üç ana alana odaklanıyor: Yönetim ve katılım alanı; cinsiyet eşitliğinin yasama teklifleri ve reformların yanı sıra ulusal ve bölgesel karar verme, planlama ve bütçeleme süreçlerinde dikkate alınmasını ve kadınların hükümetin ve adli sistemin yönetimine katılma konusunda eşit fırsatlara sahip olmasını sağlama amacıyla yasama ve yürütme gücüne odaklanıyor. İkinci odak noktası, kadınlara karşı ayrımcılığı ve şiddeti bertaraf etme amacı doğrultusunda toplumsal standartları, duruşları ve davranışları değiştirmeyi kapsıyor. Odaklanılan alanların

³⁶ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/396-20#Text>

³⁷ <https://50vidsotkiv.org.ua/do-rady-vdruge-podaly-zakonoprojekt-pro-genderni-kvoty-u-naglyadovyh-radah-derzhpidpryemstv/> ve <https://ua.boell.org/uk/2019/07/22/chomu-potribno-skorochuvati-genderni-disporociyi-v-energetichnomu-sektori>

³⁸ <https://stemisfem.org/en>

³⁹ <https://girls-stem.org/?lang=en>

⁴⁰ <http://poruch.ua/en/about-us-2>

⁴¹ http://poruch.com.ua/poruch_energy_gender/

⁴² <https://energysecurityua.org/what-we-do/environmental-and-social/>

⁴³ <https://eca.unwomen.org/en/where-we-are/ukraine>

üçüncüsü, barış süreçleri ve güvenlik girişimlerinde kadınların erkeklere eşit oranda temsil edilmesinin sağlanmasını amaçlıyor.⁴⁴

Kadın ağları

2016 yılında kurulan Ukrayna Kadınlar Enerji Kulübü⁴⁵ (Women's Energy Club of Ukraine – WECU), enerji sektöründeki ilk ve tek sektöre özel kadınlar ağı olma özelliğini taşıyor. Gönüllülerin faal olduğu bir dernek olarak örgütlenmiş ve kuruluşu esnasında Heinrich-Böll-Stiftung'un Ukrayna Bölge Ofisi ve Avrupa-Ukrayna Enerji Ajansı tarafından desteklenmiştir. Kurucuları Heinrich-Böll-Stiftung'un Ukrayna Bölge Ofisinde İklim ve Enerji Politikaları Program Koordinatörü Oksana Aliyeva, Avrupa-Ukrayna Enerji Ajansı'nın eski müdürü ve WECU'nun günümüzdeki Başkanı Valentyna Beliakova, uluslararası avukatlık bürosu CMS Cameron McKenna Nabarro Olswang bünyesinde Kıdemli Ortak Maryna Ilchuk, PP Transenergoconsulting Müdürü Svitlana Holikova ve Uluslararası Konularda DTEK Genel Müdür Danışmanı Yulia Burmistenko olmuştur. Kuruluşundan bu yana sayısı 200'e çıkmış olan üyeleri, enerji sektöründe yapılan reformlara katkıda bulunan Ukraynalı ve uluslararası örgütlerin temsilcileri ve Ukrayna Meclisi vekilleri gibi birçok etki sahibi kişilikleri de kapsamaktadır. WECU finansmanını üyeleri, kulüp üyelerinin çalıştığı ve toplumsal cinsiyet eşitliği için çalışmalar yürüttüğü bazı enerji şirketleri ve Ukrayna'da faaliyet gösteren, aralarında Heinrich-Böll-Stiftung, Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ), Amerika Birleşik Devletleri Uluslararası Kalkınma Ajansı (USAID) ve büyükelçiliklerin de bulunduğu uluslararası örgütler tarafından sağlamaktadır. WECU'nun öncelikli amacı, enerji sektöründeki kadın çalışanların payının artırılması ve cinsiyet uçurumunun en aza indirgenmesi olarak belirlenmiştir. WECU'nun faaliyetleri⁴⁶ etkinlikleri, eğitim kurslarını, araştırma seyahatlerini ve örneğin enerji sektöründeki kadınların çalışma ortamı gibi konularda araştırma girişimlerini kapsamaktadır. "Ukrayna Enerji Sektöründe Kadınlar ve Erkekler" adlı Böll araştırması, WECU'nun çalışmalarının yanı sıra DTEK ve Ukrenergo enerji şirketlerinin toplumsal cinsiyet eşitliğine bir katkı sağlayabilme doğrultusundaki gayretleri sayesinde gerçekleştirilebilmiştir. Ukrenergo, bir toplumsal cinsiyet politikasını yürürlüğe koyan ilk şirket olarak 2019 yılında WECU tarafından takdir edilmiştir. "Ukrayna Enerji Sektörünün Kadınları" başlıklı yarışma aracılığıyla WECU kadınların Ukrayna enerji sektörünün gelişmesine sağladığı katkıları takdir ediyor, kadın rol modellerinin

BILGI KUTUSU DENA-SÖYLEŞİ



Dr. Natalia Slobodian

Dr. Natalia Slobodian beşeri bilimler okudu ve ancak doktora sonrası tezini hazırlarken enerji sektörüyle tanıştı. Amerika Birleşik Devletleri ve Rusya Federasyonu'nun Basra Körfezi'ne ilişkin dış işleri politikası başlığında enerji politikası ve terörizme odaklanan tezini tamamlamasının akabinde, enerji güvenliği ve diplomasi ve enerji politikası alanlarında yürütülen araştırma projelerinde proje yöneticiliği yaptı. Dr. Slobodian, Kiev'de bulunan Uluslararası Politikaları Araştırma Merkezi bünyesindeki enerji departmanında çalıştı. Ukrayna Enerji ve Kömür Sanayisi Bakanlığına bağlı Halk Konseyinin eski üyesidir. Polonya'da bulunan Pulaski Vakfı ve Stratejik Araştırmalar Ulusal Merkezi ile ortak çalışmalar yürüttü. Polonyalı Skubiszewski vakfı tarafından ayrıca bir teşvikle ödüllendirildi. Elektrik nakil ağı operatörü Ukrenergo'da stratejik planlama, analiz ve uluslararası araştırmaları yönetti. Dr. Slobodian halihazırda enerji şirketi DTEK'de İklim Değişikliği ve Çevre Koruması Yöneticisi olarak çalışıyor.

Ukrayna Kadınlar Enerji Kulübü (WECU) üyesidir ve enerji şirketlerinde cinsiyet eşitliğinin sağlanması için faaliyette bulunuyor.

Deneyimlerine dayanarak, enerji sektöründeki kadınların güç kazanması için takip eden tedbirlerin alınmasını öneriyor:

- Becerilerin geliştirilmesi ve eğitimi
- Mentorluk
- Kadın rol modellerinin tanıtılması
- Ağ çalışması fırsatlarının sunulması
- İşe alımın ve çalışan sadakatinin iyileştirilmesi
- Esnek çalışma saatleri ve yarı zamanlı çalışma modelleri
- Enerji sektöründe ve enerji politikasında kadınlara ait başarıların tanınması
- Kadın girişimcilerin finansmana ve sermayeye erişimlerinin sağlanması
- BTMM eğitim programları

"Yenilenebilir enerji sektörü kadınlara, sektörün diğer branşlarına kıyasla çok daha cazip iş fırsatları sunuyor. Sektörün diğer branşlarına kıyasla ortalamada kadınlara çok daha yüksek maaşlar sunuluyor. Çalışma şartları yavaşça iyileşiyor ve enerji şirketleri daha aile dostu olmaya başlıyor. Cesurlarsa, kadınlar enerji sektöründe mesleki potansiyellerini yerine getirebilir ve başarılı bir kariyer sahibi olabilirler. Enerji sektörü ve özellikle enerji dönüşümü bundan sadece avantajlı çıkabilir."

⁴⁴ <https://eca.unwomen.org/en/digital-library/publications/2019/04/ukraine-its-time-gender-equality-brochure>

⁴⁵ WECU, 5 Kasım 2016 tarihinde gerçekleştirilen Avrupa-Ukrayna Enerji Günü başlıklı enerji konferansı ile bağlantılı olarak, gayri

resmi bir kadınlar kulübü vasfıyla kurulmuştur. Derneğin resmi kuruluşu 2018 yılında gerçekleştirilmiştir. Bilgi, kurucu üye Oksana Aliyeva tarafından tedarik edilmiştir.

⁴⁶ <http://www.wecu.com.ua/en/>

profillerini öne çıkarıyor ve genç kadınlarla kız çocuklarını onları örnek almaları için teşvik ediyor.

Ukrayna'da WECU'nun yanı sıra enerji sektörüne özel olmayan bir dizi sair kadın ağı mevcut. Aralarında örneğin kadınların toplum içerisindeki rolünü ve katılımını güçlendirmeyi amaçlayan Ukraynalı İş Kadınları (Business Ukrainian Women)⁴⁷ ve Kadın Girişimciler Elçilerinin Avrupa Ağı'nı örnek alarak 2006 yılında aynı adı taşıyan Polonyalı ağ ile iş birliğinde kurulan Kadın Girişimcilerin Uluslararası Elçiliği (International Embassy of Female Entrepreneurs)⁴⁸ bulunuyor. Bölgeler üstü kadınlar ağı Ukraynalı Kadınlar Fonu (Ukrainian Women's Fund – UWF⁴⁹) Ukrayna, Moldova ve Belarus'ta toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadınların güçlenmesi için çalışan sivil toplum örgütlerine finans, bilgi ve danışmanlık alanlarında destek sağlıyor. 2018 yılına ait başarıları, bu kadınlar ağının ne kadar etkili olduğunu gözler önüne seriyor⁵⁰: 74 kadın ağının ve girişim grubunun kurulmasını desteklemek, kapasitelerini artırmak amacıyla 27 mevcut örgüt ve girişime finansman sağlamak, istihdam yaratmak ve 500'den fazla başarıyla tamamlanmış teşvik programı.

Sonuç

Kadınlar, yüzde 30'un altında bir pay ile Ukrayna'nın enerji sektöründe düşük bir temsile sahipler ve sıkça daha iyi eğitilmiş ve daha nitelikli olmalarına rağmen erkeklere kıyasla çok daha düşük maaşlı pozisyonlarda istihdam ediliyorlar. Enerji sektöründe kariyer yapmalarını engelleyen, cinsiyete dayalı bariyerlerle karşılaştıkları görüşündeler. Çalışma şartları, iş ve aile hayatını bağdaştırmayı zorlaştırıyor. Geleneksel olarak erkek egemen olan sektörlerde en üst yönetici düzeyinde kariyer yapma fırsatları daha ziyade erkeklere ayrılmış oluyor. Her meslek her iki cinsiyete aynı toplumsal takdiri sağlamıyor. Geleneksel rol beklentileri ve basamaklıplarının kalıcı olmasından ötürü kız çocukları teknik derslere yönelik teşvik edilmiyor ve bu nedenle erkeklere nazaran çok daha az sayıda kadın BTMM derslerinden eğitim alıyor.

Ancak siyaset, sanayi ve sivil toplum hareketlenmeye başlıyor: Toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik eden enerji şirketleri, muhafazakâr şirketlere kıyasla çok daha fazla kadın çalışan çekiyor. Ukrayna devleti 2017 yılında toplumsal cinsiyet politikalarından sorumlu bir daire kurarak, toplumsal cinsiyet eşitliğini yürütme düzeyinde

uygulamaya başladı. Kadınlara yönelik çalışma yasakları kaldırıldı.

Özellikle sivil toplum cinsiyet eşitliğini savunuyor. BTMM alanındaki bireysel girişimler ve programların yanı sıra Ukraynalı sivil toplum örgütü Poruch, yerleşmiş sivil toplum aktörü vasfıyla toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etme konusunda kilit bir rol oynuyor. USAID ESP ile birlikte enerji sektöründe özel projeler başlatıyor. Her şeyden önce, sanayiye özel ilk kadınlar ağı olan WECU'nun kurulup bir sivil toplum örgütü olarak sivil toplumun diğer aktörleriyle ağ çalışması yapması, iş dünyasındaki cinsiyet ayrımına dayalı sorunlara dair çok daha güçlü bir farkındalık yaratıyor.

WECU üyeleri, bilgi ve deneyim alışverişinin yanı sıra danışmanlık ve iş birliği ortaklıklarından yararlanıyor ve bunun bir sonucu olarak becerilerini ve kariyer fırsatlarını güçlendirebiliyor. Bu kadınlar ağı, kadın enerji uzmanlarının sesi olarak kendine bir yer edinmek ve sektöre özel zorlukların yanı sıra daha fazla toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik olası çözümleri siyasete ve sektöre sunma konusunda büyük bir potansiyele sahip. Bugüne dek WECU üyeleri, kendi şirketlerinde alınması gereken tedbirler konusuna ilişkin farkındalığı artırarak çoğaltan olarak hareket ettiler. Burada, enerji sektöründeki çalışma şartlarını ve organizasyon yapılarını kalıcı bir şekilde değiştirmek için büyük bir potansiyel saklı bulunuyor. İlk öncül şirketler görünür olmaya başladı ve çığır açmaya hazırlanıyor. Siyasette de etki sahibi kadın rol modelleri var. Ukrayna'nın ilk kadın enerji bakanı Olha Buslavets örneğin, kadınların da enerji politikasında lider olarak konumlanabildiğini gösterdi. Sayesinde peşinden nice iyi eğitilmiş kadın uzman bakanlığa girdi.⁵¹

dena anketine katılan Ukraynalılar tarafından enerji dönüşümü çerçevesinde toplumsal cinsiyet çeşitliğinin teşvik edilmesine ilişkin en sık anılan yaklaşımlar, ağırlıklı olarak daha yüksek bir toplumsal cinsiyet eşitliğine erişilebilmesi için çalışma kültürünün yanı sıra kurumsal yapılarda da yapılması gereken değişikliklerle bağdaştırılıyor. Örnek olarak esnek çalışma saatleri, şirketlerde bir cinsiyet politikasının uygulanması ve uygun tedbirlerin alınması, kadın rol modellerinin daha görünür kılınması ve kadınları teşvik eden ağların genişletilmesinin yanı sıra erkek ve kadın meslektaşların ve her iki cinsiyetten yöneticilerin de desteği anılmıştır.⁵²

⁴⁷ <http://businesswomen.org.ua/index.php/about>

⁴⁸ <http://ambasada.org.ua/%D0%BF%D1%80%D0%BE-%D0%B0%D0%BC%D0%B1%D0%B0%D1%81%D0%B0%D0%B4%D1%83/>

⁴⁹ <https://www.uwf.org.ua/en/>

⁵⁰ Bkz. 2018 yılına ait yıllık raporu:

<https://uwf.org.ua/en/Category/reports/>

⁵¹ Bu değerlendirme, Kasım 2020 tarihine kadar görevde olan Enerji Bakanının / halihazırdaki Enerji Bakanı Olha Buslavets'in Uluslararası İşbirliği Danışmanı ve Koordinatörü Yuliia Rybak ile yapılan bir söyleşiye dayanmaktadır. Yuliia Rybak ayrıca kadınlar ağı WECU üyesidir.

⁵² Bkz. Ek

Kadınlar ağı WECU, kariyer seçimlerinde toplumsal cinsiyet baskınlıklarını aşmak isteyen kadınlara yönelik eğitim ve kariyer danışmanlığı programlarının ve erken bir aşamada birbiriyle iletişime geçmelerini sağlayan kadın ağlarının geliştirilmesini özellikle öneriyor. Ancak toplumsal cinsiyet oranlarının kalıcı bir şekilde değiştirilmesinin yanı sıra kız ve erkek çocuklarının eşit gelişme fırsatlarına sahip olması için her şeyden önce yetenekli kız çocuklarının/genç kadınların teşvik edilmesi büyük önem taşıyor. Mesleklerinde başarılı olmuş ve kendini göstermiş kadınlar, kız çocukları ve genç kadınlar

için bir rol modeli olarak önemli bir işleve sahip. Erkek egemen alanlarda erkek uzmanların yanında başarılı kadın uzmanların da olduğunu gösteriyorlar. Kariyer seçimlerine yönelik tavsiyede bulunabiliyor, genç kadınlara mesleki gelişimlerinde ilham olabiliyorlar. Kadın enerji uzmanlarını kariyerinin başında bulunanlarla bir araya getiren mentorluk programları, kız çocuklarına ve genç kadınlara, danışmanlarından kendine güvenmeyi öğrenmeleri için fırsat veriyor.

Ülke Profili – Kazakistan

Yüzde 29 olan bir cinsiyet uçurumu ile Kazakistan dünya çapındaki sıralamada 72'inci olup, Ukrayna'nın arkasında ama Rusya'nın az önünde, Türkiye ile İran'ın ise çok önünde yer alıyor.⁵³ Kazakistan kadınlara eşit ekonomik fırsatlar kategorisinde yaklaşık yüzde 26'lık bir farka sahipken, siyasi eşitlik kategorisinde yüzde 87 oranındaki bir farkı aşması gerekiyor. Dolayısıyla Kazakistan'ın değerleri Doğu Avrupa ve Orta Asya için ortalama sayılır.⁵⁴ Ekonomi alanında dünya çapında ortalama değer olan yüzde 42'ye kıyasla çok daha iyi bir performansa sahip olan Kazakistan, siyasi alanda dünya çapındaki ortalama değer olan yüzde 75'in altında seyrediyor.

İş piyasası

Kazakistan'ın 2019 yılındaki istihdam oranı yaklaşık yüzde 77 olmuştur.⁵⁵ Çalışma gücü olan kadınların yaklaşık yüzde 72'si⁵⁶, erkeklerin ise yüzde 82'si istihdam edilmiştir.⁵⁷ Aynı yıl kadınların ülkenin toplam iş gücündeki payı yüzde 48'e çıkıp, Ukrayna ve Rusya ile aynı düzeyde olmuştur.⁵⁸ Ukrayna'ya ve incelenen diğer ülkelere kıyasla en yüksek istihdam edilen kadın ve erkek sayısı Kazakistan'a ait olsa da iş piyasası toplumsal cinsiyetlere özgün bazı özelliklere sahip olmaktadır. Eğitim, sosyal hizmetler ve konaklama sektörü gibi daha düşük ücretli sektörlerde çalışanlar arasında daha büyük bir paya sahip olan kadınlar, enerji sektörü gibi daha yüksek ücretli sektörlerde erkeklere kıyasla daha az temsil ediliyorlar. Yüzde 55,4 ile en yüksek kadın çalışan oranı hizmet sektöründe olmaktadır. Tarımda çalışanların yüzde 42,4'ü kadın olmaktadır. Erkeklere kıyasla en düşük kadın oranı sanayide ve inşaat sektöründe bulunmaktadır: Çalışanların yüzde 71,6'sı ile çoğunluğu erkekler teşkil ederken, kadınların oranı yüzde 28,4'te seyrediyor.⁵⁹

Kazakistan'ın ekonomik istikrarı ve refahı açısından önemli bir rol oynayan enerji sektörü, özellikle petrol sanayisinin katkısından dolayı gayrisafi yurtiçi hasılasının (GSYİH) yaklaşık bir çeyreğini oluşturuyor.⁶⁰ Yenilenebilir enerji sektörü daha yeni oluşuyor sayılır ve ağırlıklı olarak

hidroelektrik gücü kapsamaktadır. Ancak rüzgâr ve güneş enerjisi yüksek bir potansiyel olarak nitelendiriliyor.⁶¹ Kadın iş gücünü kuvvetlendirmenin şirketlerin faaliyet sonuçlarını ve enerji sektörünün sürdürülebilirliğini olumlu etkilediğini kabul eden siyasi karar mercileri ve şirketlerin sayısı gittikçe artıyor. KAZ araştırması olarak anılan araştırmayı hazırlayanlara göre, enerji dönüşümü ile birlikte kadınlar için yeni istihdam fırsatları oluşabilecektir.⁶²

Kadınların teknik meslekler ve yönetici pozisyonlarındaki payına ilişkin sektöre özgü veriler bulunmadığından, ilk olarak Kazenergy Birliği, Avrupa İmar ve Kalkınma Bankası (EBRD) ile birlikte kadınların enerji sektöründeki rolünü inceledi.⁶³ Sonuçları Nisan 2020'de yayınlanan KAZ araştırması, 2016 ile 2019 yılları arasında 36 enerji şirketinin 55.000 çalışanı ile yapılan bir ankete dayanıyor. KAZ araştırması Kazakistan enerji sektöründeki toplumsal cinsiyet dağılımını ilk kez açıklığa kavuşturuyor ve eşitsiz dağılımın nedenlerini analiz ediyor. Ukrayna'da olduğu gibi kadınlar ortalamada yüzde 24 ile enerji sektörünün ancak bir çeyreğini oluşturuyor. Petrol ve doğalgaz sanayisinin yanı sıra elektrik tedariki ve madencilik sanayisinin alt sektörlerinde kadın çalışan oranı yüzde 24 ile 26 arası olup, çalışanlar arasında yüzde 17 ile temsil edildikleri yenilenebilir enerji sektörüne kıyasla daha yüksek olmaktadır. Enerji sektöründeki kadın temsilinin

⁵³ Ülke değerlendirme cetveli Kazakistan, 2020 Küresel Cinsiyet Uçurumu Raporu, Dünya Ekonomi Forumu, sayfa 205

⁵⁴ Doğu Avrupa ve Orta Asya bölgesindeki cinsiyetler uçurumu ekonomik alanda ortalamada yüzde 27, siyasi alanda ise yaklaşık yüzde 85 olmaktadır. Şekil 8, Bölgesel Performans, 2020 Küresel Cinsiyet Uçurumu Raporu, sayfa 22

⁵⁵ <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.ACTI.ZS?end=2020&locations=UA-KZ-RU-UZ-IR-TR&start=1990&view=chart>

⁵⁶ <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.ACTI.FE.ZS?end=2020&locations=UA-KZ-RU-UZ-IR-TR&start=1990&view=chart>

⁵⁷ <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.ACTI.MA.ZS?end=2020&locations=UA-KZ-RU-UZ-IR-TR&start=1990&view=chart>

⁵⁸ <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.TOTL.FE.ZS?locations=UA-KZ-RU-UZ-IR-TR>

⁵⁹ https://gender.stat.gov.kz/page/frontend/detail?id=21&slug=-16&cat_id=7&lang=en

⁶⁰ <https://www.kazenergy.com/en/press-center/news/1994/>

⁶¹ https://www.german-energy-solutions.de/GES/Redaktion/DE/Publikationen/Marktanalysen/2019/zma_kasachstan_2019_solar-wind.pdf?__blob=publicationFile&v=4

⁶² http://www.Kazenergy.com/upload/document/operation/role_en.pdf

⁶³ The role of women in the energy sector in Kazakhstan (Kadınların Kazakistan Enerji Sektöründeki Rolü), EBRD/Kazenergy, 2020

ne kadar düşük olduğu, araştırmaya katılan şirketlerin yönetim düzeyinde çok daha çarpıcı olarak görülmektedir: Yönetim kurulu üyeleri arasında kadın temsili yüzde 17, üst yöneticiler arasında ise yüzde 12 olmuştur. Katılımcı şirketlerin üçte birinin yönetim kurulunda ve ilgili şirketlerin yarısında en üst yönetim düzeyinde görevli olan tek bir kadın bile bulunmamıştır.

Kıyas için: Ekonominin tüm sektörleri dikkate alındığında, küçük ve orta ölçekli işletmelerin yüzde 43'ünün kadınlar tarafından yönetildiği görülmektedir.⁶⁴ Tamamen veya kısmen devlet tarafından işletilen şirketler ağırlıklı olarak erkekler tarafından yönetilmektedir. Burada kadınların oranı yüzde 5 ile 7 arası olmaktadır.⁶⁵ Başka bir deyişle toplumsal cinsiyet dağılımı sektöre ve şirket büyüklüğüne göre değişiyor.

Enerji sektöründe kadın çalışanların payı daha düşük hiyerarşik düzeylerde ortalamada daha yüksek olmaktadır. Orta yönetim düzeyindeki kadın oranı yüzde 20, yöneticilik sorumluluğu olmayan pozisyonlarda ise yüzde 26 olmuştur. Teknik ve operasyonel yönetim pozisyonlarında kadınların düşük temsili daha da belirgin olmaktadır: Orta yönetimin sadece yüzde 10'unu teşkil eden kadınlar, aynı düzeydeki ticari ve idari işlevlerde yüzde 43 oranında bir paya sahipler. Kadınların teknik ve operasyon alanlarında istihdam edilen kişilerin toplamındaki oranı ortalamada yüzde 19 olmaktadır. Kadınların bu alanda çoğunlukla erkeklerle kıyasla daha yüksek bir pozisyonda, örneğin mühendis olarak çalışıyor ve daha iyi bir eğitim görmüş oldukları göze çarpıyor. Enerji sektöründe istihdam edilen kadınların yüzde 64'ünün üniversite diploması var, erkeklerde bu oran sadece yüzde 48. Bu, yönetici pozisyonlarındaki düşük kadın temsiline, yeterli sayıda nitelikli kadın çalışanın bulunmadığına atfedilemeyeceğine işaret ediyor.⁶⁶

Kural olarak bir üniversite veya teknik üniversite diploması alan kadınların sayısı erkeklerinkine kıyasla daha yüksek. 2019 yılında kadınların oranı yaklaşık yüzde 56, erkeklerinki ise yüzde 44 olmuştur.⁶⁷ Küresel Cinsiyet Uçurumu Raporu, kadınların genellikle erkeklerle kıyasla daha yüksek bir eğitim almayı hedeflediğini onaylıyor. Yükseköğretime (teknik üniversiteler ve üniversiteler) kaydolma payı kadın öğrencilerde yüzde 60, erkek öğrencilerde ise yüzde 48 olmuştur.⁶⁸ Yine de kadınların BTMM bölümlerinden mezun olan yüksekökol öğrencileri arasındaki oranı, erkeklerle kıyasla çok düşük olmaktadır. Erkek öğrencilerin yüzde 37'si BTMM bölümlerinden

mezun olurken, kadın öğrencilerin sayısı ancak yüzde 15 civarında olmaktadır. Mühendislik ve inşaat bölümlerinin yanı sıra üretim bölümlerinde kadınların payı sadece yüzde 11, erkeklerinki ise yüzde 33 olmaktadır.⁶⁹

Kazenergy'nin yürüttüğü araştırma ayrıca kadın ve erkeklerin enerji sektöründeki profesyonel gelişiminin bir incelemesini de esas alıyor. Kadın ve erkek çalışanlarının terfi oranlarına yönelik gerçekleştirilen bir karşılaştırma, kadınların erkeklerle kıyasla çok daha nadir terfi aldığını gösteriyor. Kadın terfi oranları erkeklerinkine nazaran sadece daha düşük olmakla kalmıyor, zaman içerisinde neredeyse değişmiyor da. KAZ araştırması yazarları, kadınların profesyonel gelişimi çerçevesinde kariyerlerinin duraksadığı sonucunu çıkarıyor, başka bir deyişle kadınlar erkeklerle kıyasla çok daha nadir yüksek bir yönetici pozisyonuna erişebiliyor.⁷⁰

Toplumsal cinsiyet dağılımına dair veriler, kadınların enerji sektöründe çeşitli alanlardaki nedenlerden kaynaklanan engellerle karşılaştığına işaret ediyor. Düşük kadın temsili bir yandan çok daha az kadının BTMM veya enerji bağlantılı bir eğitim yolu seçmesine dayanabiliyor. Diğer yandan, şirket içi kariyer fırsatları ve terfi süreçlerinin kadınlar üzerindeki etkisi erkeklerin aksine olumlu olmuyor. 2020 yılının Kazak dena anketi katılımcıları, enerji sektörünün en büyük engeli olarak çağdışı kalmış çalışma kültürlerini ve kurumsal yapılarını tanımlamış. Bir kariyere başlama ve kariyer basamaklarını tırmanma konusunda eşit derecede değerlendirilen diğer bir engel, kadınlara destek sağlayan ağların yoksunluğu olmuş. Kadınlara yönelik cinsiyete dayalı önyargılar, basamaklıplar ve ayrımcılık da önemli engeller olarak anılmıştır. Anket katılımcıları ayrıca şirketlerde ve yasama düzeyinde cinsiyet eşitliği ve kaynaştırma stratejilerinin yanı sıra ilgili tedbirlerin de mevcut olmamasını engel olarak tanımlamışlardır. Erkeklerin egemen olduğu bir sektörde kadınların profesyonel olarak faal olmaya daha nadir teşvik ediliyor olmalarının bir diğer nedeni olarak, kadın rol modelleri sayısının kısıtlı olduğu belirtilmiştir.⁷¹

Siyasal Koşullar

Kazakistan'da kadın ve erkek arasındaki fırsat eşitliğinin geliştirilmesi için bir dizi geniş kapsamlı yasal ve siyasi çerçeve şartı tasarlanmıştır. 2009 yılında yürürlüğe giren Kadın ve Erkek Eşitliği ve Fırsat Eşitliğine dair Ulusal Garanti Yasası cinsel ayrımcılığı yasaklıyor ve işe alım, çalışma şartları, terfi ve eğitim açısından kadın ve erkekler için eşit istihdam fırsatlarını şart koşuyor. 2015 tarihli İş

⁶⁴ <https://kapital.kz/business/85253/zhenshchin-zanyatykh-v-msb-stanovit-sya-bol-she.html>

⁶⁵ <https://vlast.kz/novosti/42238-dola-zensin-v-sisteme-upravlenia-vse-ese-nizkaa-tokaev.html>

⁶⁶ A.g.e.

⁶⁷ https://gender.stat.gov.kz/page/frontend/detail?id=39&slug=-33&cat_id=8&lang=en

⁶⁸ Ülke değerlendirme cetveli Kazakistan, 2020 Küresel Cinsiyet Uçurumu Raporu, Dünya Ekonomi Forumu, sayfa 205

⁶⁹ A.g.e.

⁷⁰ The role of women in the energy sector in Kazakhstan, EBRD/Kazenergy, 2020

⁷¹ Bkz. Ek

Kanunu, iş ilişkilerinde kadınlara yönelik ayrımcılığı yasaklıyor ve aynı iş için eşit bir ücretlendirmeyi şart koşuyor. Esnek iş sözleşmelerinin yanı sıra ek işlerin icrasını da kabul ediyor ve çalışan ebeveynlerin ebeveynlik izni gibi avantajlardan yararlanabilmelerini sağlıyor. Ancak aynı zamanda, tıpkı Ukrayna'da olduğu gibi, bu yasa da kadınlar için bir çalışma yasağının bulunduğu bir meslekler listesini içeriyor.⁷² Enerji sektörü içerisinde elektrik mühendisliği, yakıt üretimi, yeraltı petrol ve gaz üretimi ve petrol sahası yapılarının inşası ve bakımı alanlarında kadınlara yönelik çalışma yasakları bulunuyor.⁷³ İş Kanunu, hamile kadınların ve sıfır ile yedi yaş arası çocuğu olan kadınların çalışma saatlerine ve iş seyahatlerine yönelik de kısıtlamalar içeriyor. Bu yasal kısıtlamalar ile hamile kadınların ve annelerin korunması amaçlanmış olsa bile, kadınların başlıca sorumluluğunun annelik ve çocuk yetiştirmekte yattığına dair bir varsayıma dayanıyor.⁷⁴

Toplumsal cinsiyet eşitliği açısından en önemli kuruluş Kadınlar, Aile ve Demografik Politikalar ile ilgili Ulusal Komisyon olmaktadır.⁷⁵ Devlet Başkanı'na danışmanlık hizmeti veren bu komisyon, 2006 ile 2016 yılları arası döneme ilişkin ulusal toplumsal cinsiyet eşitliği stratejisinin oluşturulmasından ve izlenmesinden sorumlu olmuştur. Sivil toplum örgütleri ve bilim temsilcilerinden oluşur ve şehirler dahil olmak üzere ülkenin dört bir yanında, ilgili Akim'in, yani belediye başkanının makamına bağlı yerel temsilciliklere sahiptir. Cumhurbaşkanlığına bağlı olan Kamu İdaresi Akademisi'nde hükümet temsilcileri düzenli olarak eşit haklar ve toplumsal cinsiyet eşitliği konularında eğitim görmektedir. 2030 yılına kadar olan dönemi kapsayan aile ve cinsiyet politikalarına yönelik yeni strateji, eğitimin erkek ve kadın görevlileri kapsayacak şekilde genişletilmesini öngörmekte ve diğerlerinin yanı sıra, toplumsal cinsiyet politikalarına dair bütçe planlarını da içermektedir.⁷⁶

Yeni stratejinin öncelik sahibi hedefleri şöyledir: Teknik odaklı eğitici mesleklerde kadın oranının artırılması, geleneksel olmayan mesleklerde kadınlara karşı ayrımcılıkla mücadele edilmesi ve kadınlara yönelik yasal çalışma yasaklarının daha da azaltılması. Strateji ayrıca, kamu şirketlerinde ve devletin ortak olduğu şirketlerin

yönetim kurullarında halihazırda yüzde 5 ile 7 arasında olan kadın oranının 2030 yılına kadar adım adım yüzde 30'a çıkarılmasına yönelik bir öneriyi de içermektedir. Bununla kadınların karar verme süreçlerine katılımının sağlanması hedeflenmektedir.⁷⁷ Cinsiyetler arası ücret farkının da adım adım, 2030 yılına kadar dörtte bire indirilmesi hedefiyle azaltılması öngörülmüştür.⁷⁸

Kadınlar için siyasi ve ekonomik eşitliğin sağlanması açısından kurumların ve hükümetin cinsiyet stratejisi doğru yöne atılmış önemli bir adım teşkil etmektedir. Ancak stratejinin uygulamaya geçirilmesine ilişkin tedbirlerin, özellikle hedeflerin yasalara ve yerel düzeydeki siyasi projelere dahil edilmesinin yetersiz derecede izleniyor olması eleştirilere yol açmaktadır.⁷⁹ Günümüzde kadınlar büyük engeller ile karşı karşıya kalıyor. Kadınlara yönelik çalışma yasakları, erkeklerle bağdaştırılmaya devam eden enerji sektörünün iş piyasasına girmelerini engelliyor veya zorlaştırıyor. Kadınlara yönelik olumsuz basamaklılar ve ayrımcı özellikli yanlış kanılar, kadınların enerji sektöründe veya yüksek ücretli benzer teknik sektörlerde kariyer yapma isteklerinden caymalarına neden oluyor. İş yerindeki görevleri ailevi görevlerle bağdaştırılabilmesini sağlayan uygun çalışma şartları da eksik olmaktadır.⁸⁰

Sosyal Koşullar

Kazakistan'daki sosyal çerçeve şartları, başta sanayinin güçlü taahhüdünden etkilenmektedir. Kazenergy ve EBWE anketlerine katılan şirketlerin üçte biri proaktif olarak, eşit fırsatların geliştirilmesine yarayan ve annelerin korunması / annelik izni veya genel ayrımcılıkla mücadele kuralları gibi yasal gereksinimlerinin çok ötesine geçen girişimleri hayata geçirmiştir bile. KAZ araştırması uyarınca sanayi içerisindeki eşitlik stratejisi öncülerinin bir örneğini Samruk Energy teşkil ediyor.⁸¹ Mevcut enerji temini tesislerinin modernleştirilmesi ve uzun vadede yerine yenilerinin geçmesine ilişkin ulusal bir politikanın geliştirilmesi ve hayata geçirilmesinden sorumlu olan Samruk Energy,⁸² BM Küresel İlkeler Sözleşmesi ve BM Kadın Biriminin ortak bir girişimi olan ve kadınların şirketler içerisinde güçlendirilmesine yarayan yedi prensibi belirleyen Kadınların Güçlenmesi Prensiplerini (Women's Empowerment Principles - WEP) imzalamıştır.⁸³

⁷² Kazakhstan Country Gender Assessment (Kazakistan Ülke Cinsiyet Değerlendirmesi), Aralık 2018, Asian Development Bank (Asya Kalkınma Bankası), sayfa 8 ve takip edenleri

⁷³ <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500012597#z11>

⁷⁴ A.g.e.

⁷⁵ <https://www.oecd.org/gov/Gender-Highlights-Kazakhstan.pdf>

⁷⁶ A.g.e.

⁷⁷ <https://www.zakon.kz/5044879-uelichit-kolichestvo-zhenshchin-v.html>

⁷⁸ <http://adilet.zan.kz/eng/docs/U1600000384/compare>

⁷⁹ Kazakhstan Country Gender Assessment 2018, Asian Development Bank:

<https://www.adb.org/documents/kazakhstan-country-gender-assessment-2018>

⁸⁰ The role of women in the energy sector in Kazakhstan, EBRD/Kazenergy, 2020, sayfa 80 ve takip edenleri

⁸¹ The role of women in the energy sector in Kazakhstan, EBRD/Kazenergy, 2020, sayfa 59

⁸² <https://www.samruk-energy.kz/en/company/company-today>

⁸³ <https://www.unwomen.de/aktuelles/womens-empowerment-principles-weps.html>

Söz konusu prensipler, işyerinde ve toplumda cinsiyet eşitliğinin geliştirilebilmesi için şirketlerin ne yapabileceğine dair bir kılavuz teşkil ediyor. KAZ araştırmasının eşit hak ve eşit fırsatlar açısından enerji sektörünün diğer öncüleri olarak belirlediklerinin arasında petrol şirketi Tengizchevroil, Çin'in ulusal petrol şirketi olan China National Petroleum Company (CNPC), Kazakistan'ın ulusal ağ operatörü Kazakhstan Electricity Grid Operating Company ve petrol ve doğalgaz şirketi Karachaganak bulunuyor.⁸⁴ Bu şirketler kadınların teşvik edilmesini işe alım, personel sadakati ve personel gelişimi alanlarında bir öncelik olarak belirlemişlerdir.

Kazakistan'daki kadınlar hareketinin yanı sıra toplumsal cinsiyet eşitliğinin teşvik edilmesine öncülük eden Avrupa İmar ve Kalkınma Bankası (EBRD) olmaktadır. Hem özel sektörle hem de Kazakistan hükümetiyle iş birliğinde bulunan EBRD'nin Kazakistan'daki faaliyetleri, erkek egemen elektrik ve enerji sektöründeki şirketlerle birlikte çalışarak, kadın ve erkeklerin işyerindeki fırsat eşitliliğini güçlendirmeyi hedeflemektedir. Enerji şirketi Samruk Energy'nin, BM Kadınların Güçlenmesi Prensiplerini imzalamış olması da EBRD'nin çabası sayesinde gerçekleşmiştir.⁸⁵ Siyasi düzeyde EBRD, 2020-2022 dönemine ilişkin eylem planını yürürlüğe koyma amacı doğrultusunda Kazakistan hükümeti ve Kadınlar, Aile ve Demografik Politikalar ile ilgili Ulusal Komisyon ile birlikte çalışmaktadır. EBRD Kazakistan hükümetini, kadınları iş piyasasında dezavantajlı kılan yasal engellerin kaldırılması konusunda desteklemektedir. EBRD desteği sayesinde kadınlara yönelik 287 çalışma yasağından 75'i 2018 yılında iptal edilmiştir. EBRD, başta enerji sektöründe olmak üzere, kadınlara yönelik daha fazla yasal kısıtlamalar ve çalışma yasaklarının iptal edilmesini sağlamak için çalışmalarını devam ettirmeye kararlı olmaktadır.⁸⁶

Kadın ağları

Kazakistan enerji sektörünün belki de en etki sahibi kadınlar ağı Kazenergy Kadınlar Enerji Kulübü (Kazenergy Women's Energy Club – KAZ WEC) olmaktadır.⁸⁷ Bu çalışma ağı, Kazakistan Devlet Eski Başkanı Nursultan Nasarbajew'in girişimiyle 2013 yılında kurulmuştur. Kazmortransflot⁸⁸ Finans Müdürü ve halihazırda Kulüp Başkanı olan Aizada Akkaisiyeva, kadınlar ağını organize etmek ve kurmakla görevlendirildi. Enerji sektöründe ve

siyasette başarılı olan diğer kadınlar tarafından desteklenmektedir. KAZ WEC; üyelerinin ağırlıklı olarak petrol ve doğalgaz sanayisinde faal olduğu şirketler birliği Kazenergy bünyesinde bulunmaktadır. Kadınlar ağı birliğin kurumsal sosyal sorumluluk stratejisinin bir parçasıdır ve enerji sektöründe çalışanların arasındaki kadın oranını hesaplama hedefiyle kurulmuştur. Ancak günümüzde KAZ WEC ulusal cinsiyet politikası alanında kendisine önemli bir güç olarak yer edinmiş ve uluslararası düzeyde sair kadın ağlarıyla, örneğin Powerful Women in Great Britain (Büyük Britanya'daki Güçlü Kadınlar) ile iş birliğinde bulunmaktadır.⁸⁹

KAZ WEC, 20'den fazla kadın yöneticiden oluşan kendi yürütme kuruluna sahiptir. Kurul, kadınların enerji sektörünün gelişmesindeki rolünü aktif olarak konu ediyor. Diğerlerinin yanı sıra iş ve aile hayatının bağdaştırılabilir olması, iş-yaşam dengesi, danışmanlık programları ve kadınların erkek egemen enerji dünyasında başarılı olması için stratejiler gibi konuları gündemine yerleştiren kulüp, Kazakistan hükümetiyle yakın iş birliğinde bulunuyor ve öncelikle toplumsal cinsiyet politikası konularında danışmanlık yapıyor. Kulübün bazı üyesi hükümet tarafından olağanüstü bir mesleki hizmetin sağlanması ve kadın hareketinin teşviki için Kazakistan Cumhuriyeti'nin onur nişanı olan Kurmet Nişanı ile ödüllendirilmiştir.⁹⁰ Bu ödülün amacı, enerji sektöründe mesleki açıdan başarılı olan kadınların profilinin yükseltilmesi ve bu şekilde kadın rol modellerini öne çıkarılmasıdır. 2013 yılından beri KAZ WEC iki yılda bir forumlar düzenliyor. 2019 yılında Kazakistan Enerji Haftası çerçevesinde "The modern female leadership pattern in Energy" (Enerjide modern kadın yöneticilik örnekleri) başlığı altında düzenlenen en son forumda kadınların ekonomik potansiyeline, enerji sektörünün gelişmesindeki rollerine, yöneticilik becerilerine ve enerji şirketlerinin kadınların teşvikine ilişkin deneyimlerine odaklanılmıştır.⁹¹ KAZ WEC düzenli aralıklarla başka enerji şirketlerinde oradaki kadınları kendi şirket için kulüplerini kurmaya, birbirleriyle ağ çalışmasında bulunup ortak iş birliğinden ve rehberlik hizmetlerinden yararlanmaya cesaretlendirmek amaçlı ağ buluşmaları organize ediyor. KAZ WEC örneğini takip edip kaç çalışma ağının kurulduğu bilinmiyor. Ancak KAZ WEC'in toplam üye sayısı 10.000 kadını geçiyor. KAZ WEC Başkanının değerlendirmesine

⁸⁴ The role of women in the energy sector in Kazakhstan, EBRD/ Kazenergy, 2020, sayfa 66 ve takip edenleri

⁸⁵ The role of women in the energy sector in Kazakhstan, EBRD/ Kazenergy, 2020, sayfa 4

⁸⁶ A.g.e.

⁸⁷ <https://www.kazenergy.com/ru/operation/the-development-of-human-capital/51/173/>

⁸⁸ Kazmortransflot, devlete ait olan, nakliyat sektöründe faal bir Kazak şirkettir ve ulusal ticari filonun geliştirilmesinden sorumludur. Ana faaliyetleri ham petrol nakliyatı olmaktadır. Bkz.: <http://www.kmtf.kz/en/about/index.php>

⁸⁹ <https://powerfulwomen.org.uk/2019/11/28/supporting-women-from-kazakhstan-to-the-uk/>

⁹⁰ Nişan ile ödüllendirilmiş WEC üyeleri: Aizada Akkaisiyeva, Sholpan Altybayeva (Chevron Eurasia Business Unit), Asiya Syrgabekova (KazMunayGas) ve Rysty Tasmagambetova (Embamunaigas JSC).

⁹¹ The modern female leadership pattern in Energy, sayfa 55 ve takip edenleri:

https://www.kazenergy.com/upload/document/brosh/brochure_ZEK_en.pdf

BILGI KUTUSU DENA-SÖYLEŞİ



Dr. Aizada Akkaisiyeva

Kazenergy Kadınlar Enerji Kulübü Başkanı Dr. Aizada Akkaisiyeva, Kulübün kuruluşuna hem katkıda hem de destekte bulundu. Aizada Akkaisiyeva çalışmaları için çok sayıda ödül aldı: Kazakistan Cumhuriyeti'nin onur nişanı olan Kurmet Nişanı ile ödüllendirildi, Ekonomi ve Ticaret Bakanı'nın yanı sıra Enerji ve Mineral Kaynaklar Bakanı tarafından ödül aldı ve ayrıca petrol ve doğalgaz sektörüne katkılarından ötürü takdir edildi. Eski işvereni KazMunayGas tarafından profesyonelliğinden ötürü takdir edilen Akkaisiyeva, ekonomi bilimlerindeki doktora çalışmasını tamamladığı Ulusal Mühendislik Akademisi tarafından bir onur ünvanı aldı. Halihazırda Londra'da, nakliye şirketi Kazmortransflot UK Ltd.'de çalışıyor, evli ve dört çocuk sahibi. Rus devletine ait olan Gubkin Petrol ve Doğalgaz Üniversitesi'nden endüstri mühendisliğinden mezun olan Akkaisiyeva, profesyonel kariyerine akademi dünyasında başladı. Diğer işlerin yanı sıra, Aktau Ekonomi ve Yöneticilik Üniversitesi'nde öğretim üyesi ve Dekan Yardımcısı olarak çalıştı. Dışişleri Bakanlığında ve yönetici bir pozisyonunda olmak üzere, Ekonomi ve Ticaret Bakanlığında çalıştıktan sonra kurumsal sektöre geçti. Devlete ait Samruk-Kazına şirketine bağlı petrol şirketi KazMunayGas'ta Faaliyet Planlaması ve Ekonomik Analiz bölümlerini yönettikten sonra Finans Müdürlüğüne terfi etti. Akabinde Samruk-Kazına'da Petrol, Doğalgaz ve Sanayi Aktifleri departmanında Başuzman olarak görev yaptıktan sonra Finans Müdürü olarak bir KazMunayGas iştiraki olan ulusal nakliye şirketi Kazmortransflot'a geçti.

"Tüm profesyonel kariyerim boyunca Genel Müdür veya Yönetim Kurulu Başkanı pozisyonları hep erkekler tarafından icra edildi. Ben yine de hep kilit pozisyonlarda çalıştım. Pozitif bir aile ortamında büyüdüm ve kariyerim konusunda ailem, eşim ve her şeyden önce kayınvalidem tarafından büyük bir destek gördüm. Bir kadın kendisine bir hedef belirlediyse ona ulaşabileceğinden şüphem yok! Asla pes etmeyin ve olumlu düşünmeye devam edin. Ben iş hayatımla aile yaşantımla bu duruş sayesinde başarıyla bağdaştırdım."

göre girişim sadece istihdam edilen kadınların değil, çalıştıkları şirketlerin de yoğun dikkatini çekiyor.⁹²

2013 yılında petrol şirketi Tengizchevroil (TCO) kendi kadınlar ağını kurmuştur: Women's Networking (WN). WN, başta kadınları mesleki açıdan kendilerini geliştirmeye cesaretlendirmeyi hedefliyor ve aynı zamanda ağ çalışmalarını destekleyen ve kadınları şirket içinde (kadın veya erkek) bir danışman bulmanın yanı sıra yeni beceriler öğrenme ve özgüvenlerini artırma konusunda destekleyen ve aynı zamanda bilgi ve deneyim alışverişini mümkün kılan teşvik edici bir çalışma ortamının yaratılmasını hedefliyor. Üyelerine iş-yaşam dengesi, yöneticilik becerileri ve ebeveyn izninden sonra işe geri dönme konularında bilgi sunmak için WN devamlı olarak tartışma etkinlikleri, çalışma atölyeleri ve benzer etkinlikler düzenliyor. KAZ araştırması uyarınca TCO Kazakistan'ın kadın genel müdürü olan tek büyük şirket olmaktadır. Kadınlar, en üst yönetici pozisyonlarının yüzde 27'sini oluşturuyor. TCO'da tüm çalışanların yüzde 27'si kadınlardan oluşuyor. Kadınların orta düzey yönetimdeki oranı yüzde 29'a çıkıyor. TCO, şirketin beş ana değerlerinden birinin çeşitlilik ve enklüzyon olduğunu açıklamış ve dolayısıyla cinsiyet eşitliğini kurumsal stratejisine dahil etmiştir.⁹³

2019 yılının ilkbaharında, petrol ve doğalgaz şirketi Karachaganak kadın çalışanlarının mesleki gelişimini teşvik etmek amacıyla bir kadınlar ağı kurdu. Ağın hedefi, üyelerine mesleki deneyim ve bilgi alışverişi yapabilmeleri için bir platform sunmak ve karşılıklı etkileşim ve iş birliği aracılığıyla mesleki gelişimlerine bir destek sunmak olarak belirlenmiştir.⁹⁴ Karachaganak'ın kıdemli yönetimi, farklı hiyerarşik düzeylerde kadın oranını artırmaya yönelik bir dizi tedbir almıştır. 2018 ve 2019 yılları arasında kadınların toplam 11 kıdemli yönetici arasındaki sayısı sıfırdan dörde çıkmıştır. Genel Müdürü uyarınca bunun bir sonucu olarak iletişimin ve karar verme sürecinin kalitesinde ciddi bir ilerleme olmuştur.⁹⁵

Kazakistan'ın enerji sektöründe yeni kurulan şirket içi kadın ağlarının yanı sıra, ağırlıklı olarak sanayiler arası düzeyde faal olan ve kadın girişimcileri ve şirket kurucularının güçlendirilmesine odaklanan girişimler bulunmaktadır. Kazakistan'da kadınlar çoğu zaman bireysel girişimci olarak hizmet sektöründe şirketler kuruyor. Serbest çalışıyor olmanın esnekliğinden yararlanıyor ve dolayısıyla, sabit devam gerekliliği olan bir şirkette istihdam edilmiş oldukları duruma kıyasla aile ve iş hayatlarını birbiriyle çok daha iyi bağdaştırabiliyorlar.

⁹² Kazenergy Kadınlar Enerji Kulübü hakkındaki ayrıntı bilgileri, Kulüp Başkanı ve Kazmortransflot UK Finans Müdürü Aizada Akkaisiyeva ile 18 Kasım 2020 tarihinde yapılan nitelikli bir söyleşiden elde edilmiştir.

⁹³ The role of women in the energy sector in Kazakhstan, EBRD/Kazenergy, 2020, sayfa 70

⁹⁴ A.g.e., sayfa 67

⁹⁵ A.g.e.

Bireysel girişimcilik alanında kadınlar fazla bir temsile sahip olmaktadır: Bireysel girişimci şirketlerinin yüzde 66'sı, küçük ve orta boy işletmelerin (KOBİ'lerin) ise yarısından biraz daha azı kadınlar tarafından yönetiliyor. Dolayısıyla kadınlar, gittikçe bir artma eğilimi de göstererek, GSYİH'nin yaklaşık yüzde 40'ına katkıda bulunuyor.⁹⁶

Kadınları ticari faaliyetlerini genişletmek konusunda desteklemek için Kazakistan Ticaret Bakanlığı 2015 yılında EBRD ile iş birliği içerisinde kadınlar tarafından kurulan veya yönetilen KOBİ'lere destek sunan ve onu güçlendiren Women in Business'i (Ticaret yapan Kadınlar) kurdu. Düşük faizli banka kredileri, kadın şirket kurucuları ve girişimciler için finansman erişimini kolaylaştırıyor. Destek programı ayrıca, KOBİ'lerin stratejik gelişimi ve genişlemesi konularında destek sunan ve tüm süreç boyunca rehberlik yapan deneyimli (erkek ve kadın) danışmanların hizmetlerini de içeriyor. Women in Business tarafından sunulan hizmetlerden yararlanabilmek için kadın girişimcilerin, girişimin çerçevesindeki bir finansman sağlama programına başvurmaları gerekiyor.⁹⁷

Kadın girişimcilerin güçlendirilmesine yönelik destek mekanizmaları ulusal düzeyde de kurulmuştur. Ulusal Ticaret Odası (Atameken)⁹⁸ bünyesinde çalışan İşkadınları Konseyi (Council of Businesswomen) özellikle bölgesel ve kırsal alanlarda çalışan ve kentlerde çalışan kadınlara kıyasla genelde daha az rekabetçi olan işkadınlarını desteklemektedir. İşkadınlarının oluşturduğu özel kurullar, tüm ülkede destek sağlanabilmesi için bölgesel ve yerel odalarda faaliyet gösteriyor. Bu kurullar, Kadın ve Aile ve Nüfus Politikalarına ilişkin Ulusal Komisyon tarafından desteklenmektedir. İşkadınları Konseyi, karşılıklı deneyim ve bilgi alışverişi yapılabilmesi için fırsatlar yaratarak ve KOBİ'lerin kurulmasına ve finansman sağlanmasına ilişkin destek hizmetleri sunarak kadınların ekonomiye katılımını artırmayı hedeflemektedir. Konsey faaliyetlerini sadece bölgesel ve yerel düzeyde sınırlı bırakmıyor, uluslararası düzeyde de ağ çalışmaları yapıyor ve Kazak işkadınlarının yabancı iş ortamlarında olumlu bir şekilde algılanmalarını sağlamaya yardımcı olmayı istiyor.⁹⁹

Kazakistan'ın en eski kadınlar ağı Kazakistan İşkadınları Derneği olmaktadır.¹⁰⁰ 1995 yılında kurulan, üye sayısı bugün yaklaşık 15.000'e ulaşan ve kendine yer edinmiş bir kurum olan bu dernek, Atameken İşkadınları Konseyi'ne benzer bir biçimde kadın girişimcileri şirketlerini kurma aşamasında ve mevcut olanlarını yönetiminde

destekliyor. Dernek sadece kadınların yenilikçi iş modellerini teşvik etmekte kalmıyor, aynı zamanda ağlarını güçlendiriyor ve menfaatlerini temsil ederek üyelerinin sesi oluyor. Hedefleri arasında kadınların iş toplumuna sağladığı ekonomik katkılarının yanı sıra işkadınlarının sosyal hayattaki statülerini güçlendirmek bulunuyor. Atameken İşkadınları Konseyi'ne benzer bir biçimde Kazakistan İşkadınları Derneği'nin de bölge, il, ilçe ve köy/mahalle düzeylerinde kendi şubeleri bulunuyor.¹⁰¹

Sonuç

Kazakistan'da kadınlar toplam iş gücünün neredeyse yarısını teşkil ediyor. Çoğunlukla düşük maaşlı hizmet sektöründe çalışıyorlar. Daha yüksek gelirlerin elde edilebildiği sanayi ve inşaat sektörleri çok düşük bir kadın temsiline sahip. Toplumsal cinsiyet dağılımı, sektörden sektöre ve şirket büyüklüğüne göre değişiyor. Bireysel girişimlerde ve KOBİ'lerde kadınlar güçlü bir biçimde temsil ediliyor. Ama enerji sektöründeki yönetici pozisyonları, ekonominin tüm sektörleri arasında genel ortalamada en yüksek kadın oranına sahip olmasına rağmen nadiren kadınlar tarafından icra ediliyor. Ortalamada, enerji sektöründe çalışan kadınların erkek mevkidaşlarına kıyasla daha iyi eğitilmiş olmaları göze çarpıyor. Kazakistan'da toplamda erkekte çok kadın üniversitede okuyor olsa da kadınlar BTMM veya enerji açısından önemli bölümlerini daha nadir seçiyorlar. Çalışma yasakları ve yasal kısıtlamalar kadınların enerjiyle ilgili mesleklere girişlerini engelliyor ve iş piyasasındaki ayrımcılığa katkı sağlıyor. Bunun bir sonucu olarak sosyokültürel önyargılar ve basmakalıplar oluşuyor ve dolayısıyla enerji sektörü erkeklere özel mesleklerle bağdaştırılıyor. Bu şartlar kadınların enerji sektöründe veya yüksek ücretli benzer teknik sektörlerde kariyer yapma isteklerinden caymalarına neden oluyor.

Ancak siyasi karar vericiler ve şirketler, kadın iş gücünü güçlendirmenin faaliyet sonuçlarını olumlu etkilediğini artarak kabul ediyor ve kadın oranını aktif olarak artırmak için toplumsal cinsiyet stratejilerinin yanı sıra tedbirler oluşturmaya başlıyor. 2030 için aile ve toplumsal cinsiyet politikasına dair strateji, kadın ve erkeklerin eşit fırsatlara sahip olması şartını kurumsallaştırdı. Geniş kapsamlı tedbirler, hükümet temsilcileri ve görevlileri arasında cinsiyete dayalı konulara farkındalık yaratmayı ve kendi sıralarında kadın oranını artırmayı hedeflemektedir. Hedef, kotalar aracılığıyla halka açık kuruluşlarda ve devlete ait şirketlerde kadınların yöneticilik pozisyonlarındaki oranının artırılmasıdır. Diğer bir hedef de teknik meslekleri kadınlar için daha cazip kılmak ve

⁹⁶ <https://www.edgekz.com/businesswomen-in-kazakhstan-opportunities-and-challenges-they-face/>

⁹⁷ A.g.e.

⁹⁸ Halihazırdaki Başkanı Ramazanova Lazzat Kerimkulovna olmaktadır.

⁹⁹ <https://atameken.kz/en/pages/300-sovet-delovyh-zhenshin>

¹⁰⁰ <https://www.businesswomen.kz/>

¹⁰¹ A.g.e.

daha fazla çalışma yasağını kaldırmaktır. Bunun sonucunda enerji sektöründeki iş piyasasının kadınlar için hangi oranda fark edilebilir bir biçimde değişeceği zamanla görülecek.

Siyasetin konudaki taahhüdü güçlü olmaktadır. Hükümet, kadının rolünü güçlendirmeyi hedefleyen girişimlerin güçlü bir partneri ve fon sağlayıcısı olarak hareket ediyor ve EBRD'den önemli derecede destek alıyor. Bunun bir örneğini teşkil eden ve 2013 yılında Kazakistan Devlet Eski Başkanı'nın öncülüğünde enerji sektörünün sektöre özgül ilk kadınlar ağı olarak kurulan KAZ WEC bugün önemli bir aktör olarak kendine yer edinmiştir. KAZ WEC'in kurulmasını takiben, enerji şirketlerinde şirket içi muadilleri oluşmaya başlamıştır. Bugüne kadar şirketlerin yaklaşık üçte biri kendi cinsiyet stratejilerinin yanı sıra yasal gereksinimlerin ötesine geçecek şekilde fırsat

eşitliğini teşvik eden tedbirleri hayata geçirmiştir. Kadınların gelişimi konusundaki öncüler petrol ve doğalgaz sanayisinin büyük şirketleri olmaktadır. Ancak yenilenebilir enerjilere / enerji dönüşümüne odaklanan kadın ağları veya girişimleri bulunmamaktadır. dena anketinin sonuçları, kadınların kariyerlerindeki en büyük kaldıraçların işverenin elinde bulunduğunu teyit ediyor – Kazakistan'ın kadın enerji uzmanları, enerji sektöründe cinsiyet eşitliğinin iyileştirilmesine ilişkin en önemli çözümlerin, öncelikli olarak bugüne kadar erkek egemen olan çalışma kültürünün ve kurumsal yapıların dönüşmesinde yattığını ifade ediyor. Ayrıca kadın ağları, rehberlik hizmetleri ve kadın rol modelleri kapsamının genişletilmesini, enerji sektöründeki kadınların güçlendirilmesi ve fırsat eşitliğinin sağlanması açısından önemli bir adım olarak değerlendiriyorlar.¹⁰²

¹⁰² Bkz. Ek.

Ülke Profili – Rusya

Yüzde 29,4 olan bir cinsiyet uçurumu ile Rusya dünya çapındaki sıralamada 81'inci olup, Ukrayna ve Kazakistan'ın arkasında, Türkiye ile İran'ın ise çok önünde yer alıyor.¹⁰³ Rusya, kadınlar için ekonomik eşitlik kategorisinde yüzde 25 oranında bir açığa sahip olmaya devam ederken, siyasi eşitlik kategorisindeki açığı yüzde 90,5 oranında bulunuyor. Rusya'nın değerleri Doğu Avrupa ve Orta Asya için ortalama sayılır.¹⁰⁴ Ekonomik eşitlik açısından Rusya bu araştırmada incelenen ülkeler arasında birinci sırada bulunuyor. Ancak siyasi katılıma ilişkin cinsiyet uçurumu hayli büyük olmaktadır. Bu kategoride Rusya dünya çapındaki ortalama değer olan yüzde 75'in çok altında seyrediyor ve Ukrayna, Kazakistan ve Türkiye'nin arkasında yer alıyor.¹⁰⁵

İş piyasası

Rusya'nın 2019 yılındaki toplam istihdam oranı yüzde 74 olmuştur.¹⁰⁶ Bunların arasından çalışma gücü olan kadınların yüzde 69'u¹⁰⁷ ve erkeklerin yaklaşık yüzde 80'i¹⁰⁸ istihdam edilmiştir. Yüzde 49'luk bir oran ile kadınlar ülkenin toplam iş gücünün neredeyse yarısını teşkil etmektedir.¹⁰⁹ Yani kadınların oranı neredeyse Ukrayna ve Kazakistan'da olduğu kadar yüksek olmaktadır. Rusya nüfusunun yarısından fazlası kadın olmaktadır. Tıpkı Ukrayna'da olduğu gibi, kadınların oranı neredeyse yüzde 54'e varıyor.¹¹⁰ Rusya'da esas mesleğinde istihdam edilen kişilerin 2020 yılının birinci çeyrek dönemindeki toplam sayısı yaklaşık 71,3 milyon olmuştur. Bunların 36 milyonu erkek, 35 milyonu kadın olmuştur. Rusya'da kadınlar ve erkekler, serbest meslekler haricindeki çalışma hayatına neredeyse aynı oranlarda katılıyor. Erkeklerle kıyasla kadın çalışanların ortalamada daha iyi eğitilmiş oldukları ama ortalamada yüzde 30 daha az kazandıkları çarpıcı olmaktadır.¹¹¹ 2016 yılında kadın çalışanların yüzde 37,7'si bir yüksek eğitim derecesine sahipken, erkek çalışanlarda bu oran yüzde

29,4 olmuştur.¹¹² Rusya'da erkeklere kıyasla çok daha fazla kadın üniversite veya yüksekokul diploması almaya yelteniyor. Yüksek eğitime kaydolma oranı 2019 yılında kadınlar için yüzde 89 iken, erkeklerinki yüzde 75 ile çok daha düşük olmuştur.¹¹³ Bölümlere göre mezuniyetlerdeki cinsiyet dağılımına ilişkin verilere erişim bulunmadığından, erkeklere kıyasla kaç kadının BTMM bölümlerinden veya diğer teknik derslerden mezun olduğu konusunda bir değerlendirme yapılamamaktadır.¹¹⁴ Kadınların bu alanda hâlâ düşük temsil edildiğinden yola çıkılmaktadır. Federal İstatistik Dairesi Rosstat uyarınca kadınlar 2019 yılında ağırlıklı olarak perakende (yüzde 19,7), eğitim (yüzde 16) ve sağlık ve sosyal yardım sistemi (yüzde 13) alanlarında istihdam edilirken,¹¹⁵ inşaat sektöründe (yüzde 1,8) ve lojistik ve depo teknolojileri (yüzde 4) alanlarında ciddi düzeyde düşük bir temsile sahip olmuşlardır. Profesyonel, bilimsel ve teknik işlerin yanı sıra idari ve bağlantılı işler açısından bu alanda istihdam edilen erkek (yüzde 6,2) ve kadın (yüzde 5,3) oranları yavaşça birbirine yaklaşmaktadır.¹¹⁶

¹⁰³ Ülke değerlendirme cetveli Rusya, 2020 Küresel Cinsiyet Uçurumu Raporu, Dünya Ekonomi Forumu, sayfa 297

¹⁰⁴ Doğu Avrupa ve Orta Asya bölgesindeki cinsiyetler uçurumu ekonomik alanda ortalamada yüzde 27, siyasi alanda ise yaklaşık yüzde 85 olmaktadır. Şekil 8, Bölgesel Performans, 2020 Küresel Cinsiyet Uçurumu Raporu, sayfa 22

¹⁰⁵ Siyaset kategorisinde, yüzde 96,3 oranındaki bir cinsiyet uçurumu ile bir tek İran'ın performansı Rusya'dan daha kötü olmaktadır.

¹⁰⁶ <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.ACTI.ZS?end=2020&locations=UA-KZ-RU-UZ-IR-TR&start=1990&view=chart>

¹⁰⁷ <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.ACTI.FE.ZS?end=2020&locations=UA-KZ-RU-UZ-IR-TR&start=1990&view=chart>

¹⁰⁸ <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.ACTI.MA.ZS?end=2020&locations=UA-KZ-RU-UZ-IR-TR&start=1990&view=chart>

¹⁰⁹ <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.TOTL.FE.ZS?locations=UA-KZ-RU-UZ-IR-TR>

¹¹⁰ <https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL.FE.ZS?locations=UA-KZ-RU-UZ-IR-TR>

¹¹¹ Women CEOs in Russia. Financial performance indicators (Rusya'da Kadın CEO'lar. Finansal Performans Göstergeleri), Deloitte, 2020: <https://www2.deloitte.com/ru/en/pages/research-center/articles/women-ceo.html>

¹¹² Rusya Devlet İstatistikleri Hizmeti, tablo 6.6: <https://eng.gks.ru/labour>

¹¹³ Ülke değerlendirme cetveli Rusya, sayfa 297, 2020 Küresel Cinsiyet Uçurumu Raporu

¹¹⁴ Güncel 2020 Küresel Cinsiyet Uçurumu Raporunun Rusya ile ilgili ülke değerlendirme cetvelinde, eğitim bölümlerine göre cinsiyet dağılımına ilişkin herhangi bir bilgi verilmemiştir.

¹¹⁵ <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13265>

¹¹⁶ A.g.e. 2005 ile 2019 arasındaki dönemde, tam zamanlı istihdam edilen kadınların oranı yüzde 3,6'dan yüzde 5,3'e çıkmıştır. Bu, yüzde 68'lik bir büyüme oranına tekabül etmektedir.

Rusya'daki yakıt ve enerji sektörü,¹¹⁷ ülkenin ulusal güvenliğine ve sosyoekonomik gelişimine önemli bir katkı sağlıyor. 2019 yılındaki GSYİH payı yüzde 25'e çıkmış ve devlet bütçesi gelirinin yarısından fazlasını oluşturmuştur.¹¹⁸ Ülkenin tüm çalışanları arasından yaklaşık yüzde 4'ü enerji sektöründe çalışmaktadır.¹¹⁹ Rusya Devlet İstatistikleri Hizmeti; 2020 yılının birinci çeyrek dönemi için elektrik, doğalgaz ve buhar besleme sektörlerinin yanı sıra klima teknolojilerinde çalışan erkeklerin sayısını yaklaşık 1,8 milyon, kadınların sayısını ise yaklaşık 400.000 olarak tahmin ediyor.¹²⁰ Yani enerji sektöründe kadınlardan 4,5 kat daha fazla erkek çalışıyor. Başka bir deyişle: Kadın oranı yüzde 18, erkek oranı yüzde 82'de bulunuyor. Çalışanların tüm hiyerarşik düzeyler arasından toplumsal cinsiyet dağılımına ilişkin sektöre özel resmi verilere erişim olmamaktadır. Yenilenebilir enerjiler sektörü Rusya'da hâlâ küçük olmaktadır. Ama istikrarlı bir biçimde büyümekte ve ekonomik büyümenin yanı sıra yeni işyerlerinin yaratılması için büyük bir potansiyele sahiptir. Ülkenin yenilenebilir enerjiler piyasasının biyoenerji haricindeki en büyük alt sektörü hidroelektrik güç sektörü olmaktadır. Daha 2016 yılında 65.000'den fazla kişiye istihdam sağlamış¹²¹ olan bu sektör, işyeri sayısı esasında yapılan dünya sıralamasında altıncı sırada olmuştur.¹²² Yenilenebilir enerjilerin hızla gelişmeye devam etmesi nedeniyle bu sektör, istihdam ihtiyacının 2030 yılına kadar 1 milyonun üzerine geçme potansiyeline sahip olmaktadır.¹²³

Yenilenebilir enerji sektörü içerisindeki toplumsal cinsiyet dağılımına ilişkin resmi veriler erişilebilir olmamaktadır. Ancak genel bir izlenim sahibi olunabilmesi amacıyla, enerji şirketleri RusHydro ve Inter RAO'nun yıllık faaliyet raporlarında yayınladıkları istihdam rakamları esas alınacaktır. RusHydro, Rusya'nın hidroelektrik güçten elektrik üreten en büyük şirketi, dünyanın en büyük ikinci hidroelektrik güç tesis işletmecisi ve ülkenin en büyük enerji tedarikçisi olmaktadır. 2019 yılında toplamda

22.000'in az üzerinde kadın ve 47.000'in az üzerinde erkek RusHydro tarafından tam zamanlı olarak istihdam edilmiştir. Yani kadınların oranı neredeyse yüzde 32 olmuştur. 2.000'in üzerinde kadın yönetici ve 8.000'in üzerinde erkek yöneticiyle, erkek yönetici oranı kadın yönetici oranına kıyasla 4 kat daha yüksek olmuştur. Buna karşın teknik personel düzeyinde kadınlar yüzde 62'lik bir oran ile fazla temsile sahip olmuştur. Toplamda 13.000 kadın ve 8.000 erkek teknik personel istihdam edilmiştir.¹²⁴ Bir anonim şirket olan Inter RAO¹²⁵ bünyesinde çalışanların toplumsal cinsiyete göre dağılımı RusHydro'ya benzer olmaktadır. 2019 yılına ilişkin Sürdürülebilirlik Raporu esas alınarak, tüm hiyerarşik düzeylerdeki kadın ve erkek çalışanlarının oranları hesaplanabilmektedir: Kadın yönetici oranı yüzde 26, erkek yöneticilerin oranı yüzde 74 olmuştur. Teknik personel düzeyinde ise orantı tam tersine dönmüş olup, kadın oranı yüzde 65 ve erkeklerin oranı yüzde 35 olmuştur.¹²⁶

Ekonominin tüm sektörlerine ait her bir hiyerarşik düzey toplumsal cinsiyet dağılımına göre incelendiğinde, kadınların orta düzey yönetimde ortalama yüzde 41,8 olan bir oranla, yüzde 58,2 ile temsil edilen erkeklere kıyasla genel olarak iyi temsil edildiği görülmektedir.¹²⁷ Buna karşın, daha yüksek yönetici pozisyonlarında kadın temsili ciddi derecede düşük olmaktadır. Şirketlerin yaklaşık yüzde 20'si kadınlar tarafından yönetilmektedir.¹²⁸ Her ne kadar bu rakam son yıllarda istikrar göstermiş olsa da hâlâ dünya ortalamasının 4,5 katına tekabül etmektedir. Yönetime katılan kadın sayısının şirketin büyüklüğüne ve faal olduğu sektöre bağlı olarak değişmesi dikkat çekici olmaktadır. Deloitte'un 2020 yılında yürüttüğü bir araştırma, kadınların geleneksel olarak sosyal sektörde eğitim, konaklama ve sağlık gibi alanlarda daha iyi bir temsile sahip olduğunu, bu alanlar içerisindeki en yüksek yöneticilik pozisyonlarını yüzde 39 ve yüzde 42 arasındaki

¹¹⁷ Rusya'nın yakıt ve enerji sektörü ham petrol, doğalgaz, kömür ve turba sanayisinin yanı sıra elektrik ve ısıtma sektörlerini kapsamaktadır.

¹¹⁸ <https://minenergo.gov.ru/node/13952>

¹¹⁹ <https://minenergo.gov.ru/node/1026>

¹²⁰ Rusya Devlet İstatistikleri Hizmeti, tablo 2.29:

<https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13265>

¹²¹ Renewable Energy and Jobs. Annual Review (Yenilenebilir Enerji ve İşler Yıllık İnceleme) 2016: https://www.irena.org/-/media/Files/IRENA/Agency/Publication/2016/IRENA_RE_Jobs_Annual_Review_2016.pdf

¹²² Renewable Energy and Jobs. Annual Review 2020, sayfa 16:

https://www.irena.org/-/media/Files/IRENA/Agency/Publication/2020/Sep/IRENA_RE_Jobs_2020.pdf

¹²³ Remap 2030. Renewable Energy Prospects for the Russian Federation (2030'u Yeniden Şekillendirmek. Rusya Federasyonu için Yenilenebilir Enerji Beklentileri) Nisan 2017, sayfa 20: <https://www.irena.org/>

/media/Files/IRENA/Agency/Publication/2017/Apr/IRENA_REmap_Russia_paper_2017.pdf

¹²⁴ RusHydro, Yıllık Faaliyet Raporu 2019, Ekler, sayfa 461:

http://www.eng.rushydro.ru/investors/disclosure/annual_financial_reports/

¹²⁵ Bir holding olan Inter RAO çeşitli enerji alanlarında faaliyet göstermektedir. Bunlar elektrik ve enerji üretimini, elektrik tedariki, uluslararası enerji ticareti, enerji teknolojisi, yurtdışına dağıtım ağı yönetimi ve enerji ihracatını kapsamaktadır. Inter RAO'nun enerji üretim tesisleri termal ve hidroelektrik güç tesislerini içermektedir. Bakınız:

<https://www.interrao.ru/en/company/>

¹²⁶ Yıllık Faaliyet Raporu 2019. Sürdürülebilir Gelişme ve Çevresel Sürdürülebilirlik Raporu, PJSC Inter RAO, sayfa 169

¹²⁷ Ülke değerlendirme cetveli Rusya, sayfa 297, 2020 Küresel Cinsiyet Uçurumu Raporu

¹²⁸ A.g.e.

bir oranda icra ettiğini göstermektedir. Madencilik ve enerji sektörünün yanı sıra hükümet içerisindeki en üst düzey pozisyonlar sadece yüzde 6 ile 7 arasındaki bir oranla kadınlar tarafından icra edilmektedir. En büyük 200 Rus şirketinin yönetiminde bulunan kadınların oranı yüzde 6,5 olmaktadır.¹²⁹ Siyasette kadınların meclisteki oranı neredeyse yüzde 16, bakanlık pozisyonlarındaki oranı ise neredeyse yüzde 13 olmaktadır.¹³⁰

dena anketinin Rus katılımcıları, kadınların enerji sektörünün iş piyasasına girme ve kariyer yapma fırsatlarını engelleyen başlıca bariyerlerinin, karşı cinsiyete dayalı önyargı ve ayrımcılıktan oluştuğunu belirtmişlerdir. Ağırlıklı olarak erkek egemen olan çağ dışı kalmış bir çalışma kültürü ve kurumsal yapılar nedeniyle dezavantajlara maruz kalıyorlar. Kadınların karar verme süreçlerine katılmadığı şirketler ve hükümet / yürütme tarafında, kadınların teşvik edilmesine yarayan cinsiyet politikaları ve tedbirler eksik olmaktadır. Mesleki gelişim açısından enerji sektöründeki diğer engeller olarak anket katılımcıları, kadın rol modellerinin yanı sıra başarılı olacaklarına dair özgüvenlerinin eksik olduğunu belirtmişlerdir.¹³¹

Siyasal Koşullar

Rusya'nın cinsiyet politikası, bir yandan kadınlar ve erkeklere eşit hakların taahhüt edilmesine ilişkin uluslararası yükümlülükler ve diğer yandan Rus toplumunun tarihi ve kültürel gelenekleri arasındaki gergin bir alanda sıkışıp kalmıştır.¹³² 2017 yılında Rusya hükümeti, Birleşmiş Milletlerin Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Yok Edilmesi Sözleşmesi ile belirlenen yükümlülüklerin yerine getirilmesi için gerekli yasal çerçeveyi yaratmıştır. 2017 ile 2022 arasındaki döneme ilişkin Ulusal Kadın Stratejisi bu çerçevenin ana ögesini oluşturuyor ve kadınların toplumun siyasi, ekonomik, sosyal ve kültürel alanlarına eksiksiz ve eşit bir biçimde katılabilmesi için uygun şartların oluşturulmasına yarıyor.¹³³ Strateji beş farklı boyutu kapsıyor: Kadın sağlığının korunması için şartların iyileştirilmesi,

kadınların ekonomik durumunun iyileştirilmesi ve refahlarının güvence altına alınması, profesyonel eğitime erişimlerinin iyileştirilmesi ve kadınlara yönelik sosyal dezavantajların ve kadınlara karşı şiddetin önlenmesi, kadınların sosyal ve siyasi hayata katılımlarının artırılması ve kadınların toplum içerisindeki güncel durumunun değerlendirilebilmesi için istatistiksel veri kaynaklarının iyileştirilmesi.¹³⁴

Kadınların teşvik edilmesine ilişkin ulusal strateji kabul edilmeden önce uzun yıllar süren müzakereler ve sert tartışmalar yürütüldü ve bunlar toplumsal cinsiyet eşitliği açısından merkezi önem taşıyan mevcut devlet yapılarının yok edilmesine yol açtı.¹³⁵ Bunların arasında Rusya Başkanına bağlı Kadın, Aile ve Nüfus Komisyonu, Hükümet Başkanına bağlı Kadın Komisyonu ve Konseye bağlı Cinsiyet Yetkinlik Merkezi bulunmaktadır.¹³⁶ 2000'li yıllarda toplumsal cinsiyet politikalarının odağı kadınların ekonomik durumunun yanı sıra ekonomik faaliyetlerden eşit bir gelir elde etmelerinin güvence altına alınmasının üstündeyken, daha sonra sadece nüfus, aile ve çocuklarla bağlantılı olarak kabul edilen tipik "kadın işlerine" çevrildi.¹³⁷ Bu yönelim eleştirilere yol açtı.¹³⁸ Cinsiyet politikalarında geri adım atılması, Küresel Cinsiyet Uçurumu Endeksine de yansdı. 2013 ve 2019 yılları arasındaki dönemde Rusya, kadın ve erkek arasındaki cinsiyet uçurumunun büyümüş olmasından dolayı dünya sıralamasında 52'nci sıradan 81'inci sıraya düştü.¹³⁹ Ancak toplumsal cinsiyet eşitliği ağırlıklı olarak kadınların siyasi katılımına bağlı olmaktadır. 2019 yılında 150'nin biraz üstündeki ülke arasından Rusya bu kategoride 122'nci sıraya yerleşti. Ekonomi kategorisinde 32'nci sırada yer aldı.¹⁴⁰

Tüm eleştirilere rağmen kadınların teşvik edilmesine ilişkin ulusal strateji, önemli bir birinci adım teşkil ediyor ve cinsiyet uçurumunun kapatılması için siyasi iradenin mevcut olduğunu gösteriyor. Yine de geleneksel aile değerlerinin korunması, özellikle nüfus ve aile

¹²⁹ Women CEOs in Russia. Financial performance indicators, Deloitte, 2020: <https://www2.deloitte.com/ru/en/pages/research-center/articles/women-ceo.html>

¹³⁰ Ülke değerlendirme cetveli Rusya, sayfa 297, 2020 Küresel Cinsiyet Uçurumu Raporu

¹³¹ Bkz. Ek

¹³² https://www.e3s-conferences.org/articles/e3sconf/pdf/2020/24/e3sconf_tpacee20_20_11021.pdf

¹³³ https://www.unece.org/fileadmin/DAM/RCM_Website/Russian_Federation_English.pdf

¹³⁴ A.g.e.

¹³⁵ Rusya'nın cinsiyet politikasına dair o tarihlerdeki gelişmelerinin bir özetine buradan ulaşabilirsiniz: <https://www.un.org/womenwatch/daw/Review/responses/RUSSIAN-FEDERATION-English.pdf>

¹³⁶ https://www.e3s-conferences.org/articles/e3sconf/pdf/2020/24/e3sconf_tpacee20_20_11021.pdf

¹³⁷ http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/CLT/pdf/RESOURCES_Informkultura_Russian_State_Library_Gender_Equ.pdf

¹³⁸ https://www.ela.law/Templates/media/files/Newsletter_Articles_Clients/2019%20Client%20Newsletter/November/EU/Russia_EL_A%20November%20Issue_Gender%20Equality.pdf

¹³⁹ 2013–2020 arası Küresel Cinsiyet Uçurumu Raporları: <https://www.weforum.org/reports?utf8=%E2%9C%93&query=glob+gender+gap+report>

¹⁴⁰ Küresel Cinsiyet Uçurumu Raporu 2020, Dünya Ekonomik Forumu, sayfa 9 ve 12

politikalarına getirilen güncel reformlardan¹⁴¹ görülebildiği üzere Rusya'nın kadın politikasında önemli bir rol oynuyor. Rusya'da yönetici düzeyindeki pozisyonlarda kadın oranının artırılmasını amaçlayan kadın kotaları bulunmamaktadır.

Ukrayna ve Kazakistan'da da olduğu gibi Çalışma Kanunu içerisinde düzenleyici/yasal engeller mevcut olmaktadır. Kadınların sağlığına ve doğurganlığına zararlı addedilen mesleklere ilişkin yasal çalışma yasakları¹⁴² kadınların belirli iş piyasalarına girmesini engelliyor veya çok zorlaştırıyor.¹⁴³ Hükümet 2019 yılında çalışma yasaklarının çoğunu (100 tanesi hariç) iptal etmiş de olsa, madencilik ve elektrik mühendisliği gibi bazı büyük sektörler istisna olarak belirlenmiştir. Çalışma Bakanlığının talimatı Ocak 2021'de yürürlüğe girmiştir.¹⁴⁴ Ukrayna ve Kazakistan'da olduğu gibi çalışma yasakları Rus iş piyasasında da cinsiyete dayalı ayrımlarının ve dolayısıyla "kadın mesleklerinin" ve "erkek mesleklerinin" oluşmasına neden oluyor. Erkek egemen sektörlerde kariyer yapmak isteyen kadınlar genellikle cinsiyete dayalı basmakalıp ve önyargılara daha sık maruz kalıyor.

Sosyal Koşullar

Kadın hakları ve toplumsal cinsiyet eşitliğine dair toplumsal bir girişim ancak Sovyet dönemi bittikten sonra gelişti. 1990'lı yıllarda yerel, bölgesel ve ulusal düzeyde olmak üzere çok sayıda kadın örgütü kuruldu. Ülkenin muhtemelen en fazla etki sahibi kadın örgütü, Rusya Kadınlar Birliği olmaktadır (Women's Union of Russia – WU).¹⁴⁵ 1990 yılında kurulan Birlik, kamu örgütü olarak Sovyet Kadınlar Komitesinin yerine geçmiştir.¹⁴⁶ Kadınlar Birliği bir yarı devlet kuruluşu olup, bölgesel ve yerel alt birliklere (kadın konseylerine) sahiptir ve gönüllü olarak çalışan kadın konseylerini, derneklerini, komite ve kulüplerini bir araya getirmektedir. Başka bir deyişle ülkenin dört bir yanında faal olmaktadır ve özellikle kırsal alanların geliştirilmesini hedeflemektedir. WU'nun hedefleri daha muhafazakâr eğilimli olsa bile¹⁴⁷, ülkenin toplumsal cinsiyet politikasının gelişimi üzerinde karar verici bir etkiye sahip olmaktadır. WU'nun programı

kadınları danışmanlık hizmetleri ve girişimcilik becerilerinin geliştirilmesine yönelik iş eğitimleri aracılığıyla destekliyor. Ayrıca kadınlara yönelik sosyal altyapıları sağlıyor ve sosyal yardıma muhtaç kadınları destekliyor.¹⁴⁸ WU, kırsal alanlardaki iş piyasalarında kadınların rekabet gücünün artırılmasını hedefliyor. Kadınların teşvik edilmesine ilişkin ulusal stratejinin yürürlüğe girmesiyle bağlantılı olarak WU, kırsal alanlarda yürütülen çeşitli faaliyetlere müdahil olmaktadır. Bunlar örneğin KOBİ sektöründe kadınlar tarafından kurulan yenilikçi şirketlere finansman sağlamayı kapsamaktadır.¹⁴⁹

Kadının modern toplum içerisindeki rolünün tartışılması açısından etki sahibi olan ve uluslararası düzeyde yoğun bir saygı gören bir platform, Avrasya Kadınlar Forumu (Eurasian Women's Forum – EWF)¹⁵⁰ olmaktadır. Kadınlara sosyoekonomik ve insani zorlukların aşılmasının yanı sıra sürdürülebilir gelişmelere katılabilmeleri için imkân sağlamak amacıyla EWF, uluslararası iş birliklerini derinleştirmeyi ve yönetici kadın personelleri arasındaki iş birliklerini geliştirmeyi hedeflemektedir. Forum kadınların yetkilendirilmesini teşvik ediyor ve politika ve ekonomideki rollerini güçlendiriyor. Forum katılımcıları birçok farklı ülkeden gelen siyaset, ekonomi, bilim, kamu kuruluşu ve hayır projeleri temsilcilerinin yanı sıra uluslararası kadınlar hareketinin tanınmış kadın liderlerinden oluşmaktadır. EWF'nin 2015 yılından beri üç yılda bir düzenlediği konferanslara 80 ülkeden toplam 1.000'in üzerinde kişi katılmıştır. En son forum 2018 yılında St. Petersburg'da gerçekleştirildi ve açılışı Rusya Başkanı Vladimir Putin tarafından yapıldı.¹⁵¹ Forum çerçevesinde hem ulusal hem de uluslararası düzeyde özgül girişimler ve projeler geliştirilmiştir.¹⁵²

Forumu kurma fikri, Rusya Federasyonu Federal Meclisinin Federasyon Konseyi Başkanı Valentina Matvienko'ya atfedilebilmektedir. Dolayısıyla forum ayrıca Rusya Federal Konseyi ve Bağımsız Devletler Topluluğu (BDT) Üye Devletlerinin Meclisler Arası Kurulu tarafından

¹⁴¹ Bunlar özellikle takip edenleri içerir: Rusya Federasyonu'nun 2025 yılına kadar Nüfus Politikasına ilişkin Taslağı, 2012-2017 arası Ulusal Çocuklar Stratejisi ve Rusya Federasyonu'nun 2025 yılına kadar Aile Politikası Taslağı. Bakınız: https://www.unece.org/fileadmin/DAM/RCM_Website/Russian_Federation_English.pdf

¹⁴² <https://borgenproject.org/womens-rights-in-russia/>

¹⁴³ <http://www.pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102095194&backlink=1&nd=102064692&rdk=0>

¹⁴⁴ <https://www.themoscowtimes.com/2019/08/16/russia-opens-350-banned-professions-to-women-stripping-soviet-era-restrictions-a66903>

¹⁴⁵ https://wuor.ru/Page/1-womens_union_of_russia

¹⁴⁶ 2006 yılından beri Başkanı Lakhova Ekaterina Filippovna olmaktadır.

¹⁴⁷ Hedefler, diğerlerinin yanı sıra, kadınların sosyal hayat içerisindeki yaşam kalitesinin ve sosyal statüsünün iyileştirilmesini, kadınlara karşı ayrımcılığın yok edilmesini, kadınların insanlaştırılmasını, aile ve çocuk politikalarını ve güçlü, sağlam, ahlaklı, sağlıklı ve başarılı bir Rusya'nın yaratılmasını kapsamaktadır.

¹⁴⁸ https://www.unece.org/fileadmin/DAM/RCM_Website/Russian_Federation_English.pdf

¹⁴⁹ A.g.e.

¹⁵⁰ <https://eawf.ru/en/about/agenda/>

¹⁵¹ <http://en.kremlin.ru/events/president/news/58598>

¹⁵² <https://roscongress.org/en/events/evraziyskiy-zhenskiy-forum-2018/> and <https://eawf.ru/en/projects/proekty-soveta-evraziyskogo-zhenskogo-foruma/>

BILGI KUTUSU DENA-SÖYLEŞİ



Dr. Tatiana Mitrova

Rusya'nın en çok tanınmış kadın enerji uzmanlarından biri olan Dr. Tatiana Mitrova, enerji piyasalarının ve Rus enerji politikasının analizinde 20 yılı aşan bir tecrübeye sahiptir. Sanayinin organizasyonu ve düzenleyici sorunlarını da çok iyi biliyor olmasının yanı sıra yerli ve yabancı enerji şirketleri ve üniversitelerle, Rus bakanlıklar ve uluslararası örgütler ve düşünce kuruluşlarıyla iş birliği yaptı. Doktorasını, ekonomi bilimleri dalında doğalgaz konusunda yaptı. Dr. Mitrova, Enerjideki Kadınlar adlı kadın ağının kurucularından biridir. Rusya'nın doğalgaz çıkaran en büyük özel enerji şirketi olan Novatek'in Yönetim Kurulundaki ilk kadın olmuştur. Halihazırda aynı yerde karar verici bir yetkisi olmadan yönetimde çalışıyor. Paydaşların menfaatlerini temsil ediyor ve bu nedenle şirketin uzun vadede varlığını sürdürülebilirlikten sorumlu olmaktadır. Kurumsal stratejiyi sürdürülebilirlik kriterlerine göre değerlendiriyor ve şirketi, faaliyet modelinin yeşil çözümlerle çeşitlendirilmesi açısından ileriye götürüyor. Tatiana Mitrova ayrıca ham petrol arama ve petrol sahası hizmetleri alanında dünyanın en büyük şirketi olan Schlumberger AG'nin Yönetim Kurulunda bulunmaktadır. "Gelişime ve enerji dönüşümüne inanıyorum. Misyonum, sürdürülebilir bir enerji sistemini teşvik etmek ve olabildiğince çok kişiyi yeşil dönüşüm için kazanmaktır. Enerji dönüşümün an meselesi olduğundan eminim. Her ülke kendi yolunu bulacak. Değişimin en büyük motoru olan dekarbonizasyon yeni iş modelleri ve yenilikçi fikirler yaratıyor."

"Başarının en önemli etkeni sevgi, tutku, ilham ve peşini bırakmamaya değer bir hedeftir. İnisiyatif almaya istekli olmak, başarının ikinci etkenini teşkil ediyor. Başarının üçüncü garantisi, yeni açılar ve fikirler kazandırabilecek çeşitli insanları barındıran bir ağ kurmaktır. Kadın ağları bireysel gelişimi güçlendirir ve kadınları hedeflerine odaklanmaları konusunda cesaretlendirir. Ağlar çerçevesinde kadınlar özgüven ve karşılıklı destek bulabiliyor. Genç kadınlara şunu söylüyorum: Bir fikre tutkuyla inanıyorsan, risk almaya cesaret et. Enerji sektörü, profesyonel gelişim açısından çok fırsat sunuyor."

da organize edilmektedir.¹⁵³ Forum sonuçlarının yanı sıra bu sonuçlardan kadınların teşvikine dair türetilen proje ve programları da Avrasya Kadınlar Forumu Konseyi tarafından hayata geçirilir.¹⁵⁴ Uluslararası düzeyde EWF Konseyi, kadın liderlerle ve uluslararası örgütlerle deneyim ve bilgi alışverişinin yapılmasını teşvik etmektedir. Ulusal düzeyde, kadınların teşvik edilmesine ilişkin ulusal stratejinin uygulanmasına katkıda bulunmaktadır. Bu amaç doğrultusunda EWF Konseyi, devlet tarafından finanse edilen projeler hayata geçirmiştir, örneğin: Dijital Ekonomide Kadınlar, BTMM Projesi, Kadın Girişimciliğinin Geliştirilmesi ve Sürdürülebilir Sanayi Gelişimlerinden Yana Kadınlar. Sonuncusu, BTMM kariyeri yapmak isteyen ve sayısız gittikçe artan kadın üniversite öğrencilerine yönelik olmaktadır.¹⁵⁵ EWF Konseyi tarafından desteklenen diğer proje ve girişimlerin arasında takip edenler bulunmaktadır: Kadınlara Dair Basmakalıplar ve Bunların Ekonomik Sonuçları, Danışmanlar Okulu ve Kadın Lider.¹⁵⁶ Avrasyalı kadınlar topluluğunun gayretleri, bağımsız bir haber ajansı olan Global Women Media news agency'nin (Küresel Kadın Medya haber ajansı) de oluşmasına neden olmuştur¹⁵⁷. Web sitesi aracılığıyla ajans kadın rol modellerinin profillerini öne çıkarıyor ve haberleri vasıtasıyla cinsiyete dayalı geleneksel rol dağılımlarını kırmaya çalışıyor. Ajans ayrıca, önemli etkinlikler hakkında bilgi vererek ve Rus kadın örgütleriyle ilgili bir kayıt kurarak pratik yardım da sunuyor.¹⁵⁸

Kadın ağları

Rusya'nın enerji sektörü içindeki en önemli kadınlar ağı olan Enerjideki Kadınlar girişimi bugüne kadar resmi düzeyde yapılanmamış olup, iletişimini sosyal medya üzerinden gerçekleştiriyor¹⁵⁹ ama sivil toplum örgütü olarak kurumsallaşmayı hedefliyor. Girişimin fikir sahibi ve kurucusu Dr. Tatiana Mitrova, Rusya'nın tanınmış enerji uzmanlarından biridir ve enerji sektöründeki kadınların rolünü ve kariyer fırsatlarını güçlendirmek için çalışmalarını birçok yıldır sürdürüyor.¹⁶⁰ Kadınlar ağı sektördeki kadınları bir araya getiriyor, aralarında deneyim ve bilgi alışverişinde bulunmalarını teşvik ediyor ve hem ulusal hem de uluslararası düzeyde görünür olmalarını sağlıyor. Ayrıca karşılıklı bir dayanışma, bilgi, ilham ve motivasyon kaynağı oluyor. Tatiana Mitrova ağı

¹⁵³ <https://eawf.ru/en/about/agenda>

¹⁵⁴ Avrasya Kadınlar Forumu Konseyi, Rusya Federasyonu Federal Meclisinin Federasyon Konseyi tarafından kurulmuştur.

¹⁵⁵ https://unece.org/fileadmin/DAM/RCM_Website/Russian_Federation_English_.pdf

¹⁵⁶ <http://eawfpress.ru/en/news/main/ewf/new-initiatives-of-the-council-of-the-urasian-women-s-forum/>

¹⁵⁷ Ajansın resmi adı "Global Women Media news agency" olmaktadır. Bağımsız, yüksek eğitim odaklı bir sivil toplum örgütü

olan Beşeri Bilimler ve Bilişim Teknolojisi Enstitüsü tarafından kurulmuştur. Yazı İşleri Müdürü Marina Volynkina olmaktadır.

¹⁵⁸ A.g.e.

¹⁵⁹ <https://www.facebook.com/womeninenergyrus/>

¹⁶⁰ <http://eawfpress.ru/en/news/expert/ecology/tatyana-mitrova-zhenshchiny-i-energiya/>

bir çeşit kız kardeşler topluluğu olarak tanımlıyor.¹⁶¹ Üye sayısı bilinmiyor da olsa bu ağ profesyonel ortamda çok popüler olmaktadır ve Rusya Enerji Bakanlığı tarafından desteklenmektedir. Ağın Aralık 2019 tarihinde gerçekleştirdiği ilk resmi iş toplantısına, kadınların enerji sektöründeki rolünü ve teknik mesleklere ayrımcılıktan yoksun bir erişim sağlamanın yollarını tartışmak için Enerji Bakan Yardımcısı ve Devlet Sekreteri Anastasia Bondarenko da katılmıştır. Konu alanlarının yanı sıra düzenli ağ toplantıları ve Rusya'daki tüm kadın sanayi kuruluşlarının ortak bir görüş belgesinin hazırlaması gibi ortak iş birliklerine ilişkin faaliyetler de belirlenmiştir. Enerjideki Kadınlar ayrıca Rus ve uluslararası kaynaklara ait önemli bilgileri içeren, istatistiksel verileri toplayan ve analiz eden ve ağın projeleri ve faaliyetleri hakkında bilgilerin verileceği uluslararası bir platform kurmayı hedef edinmiştir.¹⁶² Platform, CIGRE Rusya Ulusal Komitesinin web sitesi üzerinden yürütülmektedir.¹⁶³

CIGRE Women in Engineering (Mühendislikte Kadın – WiE)¹⁶⁴, kadın mühendislerin profesyonel gelişimini destekleyen uluslararası bir forum olmaktadır. Kadınlara deneyimlerini paylaşmaları ve – CIGRE'nin 90 ülkede temsil edildiği göz önünde bulundurulursa – uluslararası bir ağ kurmaları için bir fırsat sunmaktadır. WiE kadın ağları, Rusya dahil olmak üzere 20 ülkede faal olmaktadır.¹⁶⁵ Hedefleri, daha fazla kadına mühendislikle ilgilenmeleri için ilham vermek, onları profesyonel kariyerlerinde desteklemek, güç ve enerji sektörüne katılımlarını kalıcı olarak artırmak ve kadın rol modellerini öne çıkarmaktır.

Rusya Women On Boards¹⁶⁶ (Kurul Üyesi Kadınlar) da bir bilgi portalı olup, aynı zamanda yönetici pozisyonlarında ve yönetim kurulu üyesi olan kadınlara yönelik bir ağ kurma ve danışmanlık platformu olmaktadır.¹⁶⁷ Misyonu, deneyimli kadın yöneticiler ve izlerinden yürüyeceğini ümit eden yetenekli genç kadınlar arasında bir ağ kurup, son olarak anılanları stratejik yöneticilik becerileri edinmeleri ve yöneticilik görevlerine hazırlanmaları konusunda desteklemektir. Women on Boards kadınlara sadece eğitim vermiyor, ağ ayrıca kadınlara başarılı yönetici olmaları için yardımcı ve destekçi oluyor. Mentorluk, eğitici programlar, eğitim kursları ve ağ toplantıları yöneticilik becerilerinin transfer edilebilmesini sağlıyor ve kariyer planlaması açısından tavsiyeler

sunuyor. Yaptığı çalışmalar ile Women on Boards, kadınların yönetici pozisyonlarında, örneğin Rus şirketlerinin yönetim kurullarındaki oranının artmasına katkıda bulunmak istiyor. Women on Boards yakın bir tarihte kadınların, Rusya'nın halka açık en iyi 100 şirketinin yönetim kurullarındaki rolüne dair bir araştırmayı yayınlamıştır.¹⁶⁸

Sonuç

Kadınlar Rusya nüfusunun yarısından biraz fazlasını teşkil ediyor. İş piyasasına neredeyse erkeklere eşit bir katılım sağlıyorlar. Rusya, kadınların ekonomiye katılımı kategorisinde yüzde 25 oranında bir cinsiyet uçurumu ile Ukrayna, Kazakistan, Özbekistan, Türkiye ve İran'a kıyasla en iyi performansı sergiliyor. Rusya'da kadınlar iyi bir eğitime sahiptir ve erkeklere kıyasla yüksek eğitim diploması alma konusunda daha isteklidir. BTMM bölümlerinden üniversiteden veya teknik yüksekokullardan mezun olan kadınların oranı bilinmiyor, ancak kadınların teşvik edilmesine ilişkin ulusal stratejinin bir parçası olarak, kadınların durumuna ilişkin istatistiksel araştırmalar geliştirilecektir. Buna yüksek eğitim alanındaki toplumsal cinsiyet dağılımının hangi derecede dahil edileceğini zaman gösterecektir.

Kadınların yöneticilik düzeyindeki katılımı epey değişken olmaktadır. Orta düzey yönetimde iyi bir temsile sahiplerken, daha yüksek ve en üst düzey yöneticilik pozisyonlarında düşük temsil edilmektedirler. Kadın oranı ayrıca şirketin büyüklüğüne ve faal olduğu sektöre göre değişiyor. Kadınlar ağırlıklı olarak hizmet ve perakende sektörlerinde istihdam ediliyor. Eğitim, konaklama ve sağlık sektörlerinde neredeyse erkeklere eşit bir oranda yöneticilik yapıyorlar. Enerji sektöründe kadınlar düşük bir sayıda temsil ediliyor. Kadınların yenilenebilir enerji sanayisindeki oranı muhtemelen biraz daha yüksek bir düzeydedir. Teknik personel düzeyinde ise kadınlar fazla temsil edilmektedir. Ancak hiyerarşik düzey arttıkça, kadın oranı sert bir biçimde düşüyor.

Rusya 2017 yılında, kadınların teşvik edilmesine ilişkin ulusal strateji vasıtasıyla kadınların toplumun siyasi, ekonomik, sosyal ve kültürel alanlarına eşit derecede katılabilmeleri için kapsamlı bir temel atmıştır. Ancak siyasi eforları Kazakistan ve Özbekistan'ınkiler kadar

¹⁶¹ Enerjideki Kadınlar adlı kadınlar ağıyla ilgili bilgiler, 17 Kasım 2020 tarihinde ağın kurucusu Tatiana Mitrova ile yapılan bir söyleşiden alınmıştır.

¹⁶² A.g.e.

¹⁶³ Açılımı "Conseil International des Grands Réseaux Électriques" (Büyük Elektrik Ağları Konseyi) olan CIGRE bir sivil toplum örgütüdür ve yüksek voltaj sanayisi alanındaki bilgi alışverişine ilişkin en önemli uluslararası teknik ve bilimsel örgüt olmaktadır. Merkezi Paris'te bulunan CIGRE'nin 90 ülkeden yaklaşık 8.000 üyesi var ve ulusal düzeyde ulusal komiteler tarafından desteklenmektedir. Ulusal komiteler, diğerlerinin yanı sıra,

çalışan ve yönetici organlarda görevli olan kadınların desteklenmesine odaklanmaktadır. Bakınız:

<http://www.cigre.ru/en/rnk/about/>

¹⁶⁴ <https://www.cigre.org/GB/community/women-in-energy>

¹⁶⁵ Olga Frolova, CIGRE Rusya Ulusal Komitesine bağlı WiE'nin Başkanidir.

¹⁶⁶ https://womenonboards.ru/main_eng

¹⁶⁷ Halihazırda ağ Rechkalova ve Ekaterina Kravtsova tarafından yönetilmektedir.

¹⁶⁸ https://drive.google.com/file/d/14HD6qRg2bhy68xzJ3_5Bei15K/LeLNV6r/view

azimli olmamaktadır. Rusya'nın ulusal stratejisini enerji sektöründe nasıl hayata geçirmeyi planladığı bilinmemektedir. Buna ek olarak, geleneksel aile değerleri Rusya'nın toplumsal cinsiyet politikasının ön planında yer almaya devam ediyor. Annelik ve iş hayatının birbiriyle bağdaştırılabilmesine yönelik çerçeve şartları iyileştirilirken, babalık ihmal ediliyor. İki ebeveynin esnek çalışma modellerinden yararlanmasını sağlayacak çözümler de eksik olmaktadır. Vladimir Putin'in 2012 yılında iktidara gelmesinden sonra toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin devlet kuruluşlarının kapanmasını takiben Rusya'da, özellikle siyasi boyutta olmak üzere cinsiyet uçurumu artmış bu da Rusya'nın dünya sıralamasında 30 sıra arkaya düşmesine yol açmıştır.

Bir olumlu gelişme, kadınların teşvik edilmesine ilişkin ulusal stratejinin bir parçası olarak, tıpkı Ukrayna ve Kazakistan'da olduğu gibi, kadınlara ilişkin bir dizi çalışma yasağının kaldırılması olmuştur. Ancak enerji sektörü için önemli olan meslekler bu gelişmelerden etkilenmemiş ve erkek egemen meslekler olarak görülmeye devam edilmektedir. Siyasi çerçeveler toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik önemli adımlar içerse de kadın ve erkeklerin fırsat eşitliği konusunda bir farkındalığın yaratılmasına yarayacak tedbirleri öngörmemektedir. Mevcut toplumsal cinsiyet politikasıyla erkekler ve kadınlar arasındaki geleneksel rol dağılımının değişmeyeceği ve iş piyasasının toplumsal cinsiyet sınırları ile ayrılmaya devam edeceği beklenmektedir.

Enerji sektöründe çalışan Rus kadınlar, profesyonel gelişmelerinin önündeki en büyük engellerin cinsiyete dayalı basmakalıp ve önyargıların olduğunu belirtiyor. dena anketi katılımcıların, eşitsizliklerin üstesinden gelinmesine yarayacak çözümlerin geleneksel olarak

erkek egemen çalışma kültürünün ve kurumsal yapının değiştirilmesinde yattığı görüşünde olduğunu gösteriyor. Ankete katılan kadın enerji uzmanları kadınlara kariyer desteği veren ağları neredeyse aynı derecede önemli olarak değerlendiriyor. Toplumsal cinsiyet çeşitliliğinin geliştirilmesi için şirketlerde toplumsal cinsiyet ve enklüzyon politikalarının yürürlüğe konulmasının yanı sıra ilgili tedbirlerin alınmasını önemli buluyorlar. Bu bağlamda da yasama organının hareketlenmesi gerektiğini düşünüyorlar. Örneğin cinsiyet kotalarının belirlenmesiyle birlikte kadınların siyasi ve ekonomik karar verme süreçlerine katılımının ciddi derecede güçlendirebileceği; daha yüksek bir kadın rol modeli sayısının da ayrıca kadınları erkek egemen sektörlerde kariyer yapma konusunda cesaretlendirebileceği düşüncesindedir.¹⁶⁹

Kadın örgütleri ve girişimleri Rusya'da kadınların gelişimine önemli bir katkı sağlıyor. En önemli aktörler arasında Avrasya Kadınlar Forumu ve kadınlar ağı Enerjideki Kadınlar bulunuyor. Avrasya Kadınlar Forumu devlet tarafından finanse edilirken, Enerjideki Kadınlar bir sivil toplum örgütü olmayı hedefliyor. 2019 yılından beri faal olan Enerjideki Kadınlar, sivil toplum uğraşları aracılığıyla enerji sektörü içerisinde kadınlara yönelik kariyer fırsatlarının iyileştirilmesine bir katkı sağlama potansiyeline sahiptir.

Rusya'da toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanabilmesi açısından ataerkil yapıların bozulması merkezi bir önem taşıyor. Kadınların siyasete ve ekonomiye katılımlarını artırabilmek ve cinsiyete dayalı ayrımcılığı kalıcı olarak yok edebilmek için toplumsal, ekonomik ve yasama düzeylerinde daha çok efor sarf edilmesi gerekmektedir.

¹⁶⁹ Bkz. Ek

Ülke Profili – Özbekistan

Özbekistan Küresel Cinsiyet Uçurumu Endeksi'ne katılmıyor ama çok sayıda alternatif olarak esas alınabilecek cinsiyet endeksi var. Özbekistan, Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi'nde (GII)¹⁷⁰ 2018 yılında değerlendirilen toplam 162 ülke arasından 64'üncü sırada yer almıştır.¹⁷¹ GII uyarınca Özbekistan eğitim ve sağlık alanlarında iyi bir performans gösterip ortalamada neredeyse cinsiyet eşitliğine ulaşsa da siyasi ve ekonomik eşitlik açısından küçük eşitsizlikler varlığını korumaya devam ediyor.

İş piyasası

Özbekistan'ın 2019 yılında istihdam oranı yaklaşık yüzde 69 olmuştur.¹⁷² Çalışma gücü olan kadınların yaklaşık yüzde 56'sı¹⁷³, erkeklerin ise yüzde 82'si¹⁷⁴ istihdam edilmiştir. Ülkenin 2019 yılındaki toplam iş gücünün yüzde 59'unu erkekler¹⁷⁵ ve yüzde 41'ini kadınlar¹⁷⁶ teşkil etmiştir. Özbekistan'ın gayrisafi yurtiçi hasılasının yüzde 36,3'ü ile en büyük payını karşılayan hizmet sektörünü yüzde 28,5 ile sanayi sektörü ve yüzde 28,2 ile tarım, ormancılık ve balıkçılık takip etmektedir.¹⁷⁷ Sanayi sektörünün bir parçası olan Özbek enerji sektörünün en önemli ögesini doğalgaz ve petrol üretimi teşkil etmektedir. Bu kategoride Özbekistan, Bağımsız Devletler Topluluğu (BDT) üyeleri ile kıyaslandığında üçüncü sırada yer almaktadır.¹⁷⁸

Doğu Avrupa ve Orta Asya'nın birçok bölgesinde olduğu gibi Özbekistan iş piyasasında da cinsiyet ayrımı söz konusu olmaktadır: Kadınlar ağırlıklı olarak eğitim, sağlık ve toplum hizmetleri sektörlerindeki düşük maaşlı

mesleklerde istihdam ediliyor, erkekler ise çoğunlukla göreceli olarak çok daha yüksek maaşların ödendiği teknik odaklı sektörlerde çalışıyor.¹⁷⁹ Ulusal İstatistik Hizmetlerine göre kadınlar 2019 yılında, yüzde 75,7'lik istihdam oranı ile sağlık ve sosyal hizmetler sektöründe ciddi bir temsil fazlasını sahip olmuştur. Eğitim, kültür ve sanat sektörlerinde de kadın oranı yüzde 76,8 ile epey yüksek olmuştur. Buna karşın, kadınlar inşaat sektöründe sadece yüzde 6,2'lik bir orana sahip olup ciddi derecede düşük temsil edilmişlerdir. Finans sektörünün yanı sıra bilişim ve iletişim teknolojileri sektöründe kadınlar çalışanların yaklaşık üçte birini teşkil ediyor. Sanayi sektöründe çalışanların yaklaşık yüzde 44'ünü teşkil eden kadınlar burada çok daha iyi bir temsile sahipler.¹⁸⁰

Kırsal alanlarda bazı farklılıkların olmasına rağmen, eğitime erişim kadın ve erkeklere eşit biçimde açık olmaktadır. Yetişkin kadın ve erkeklerin yüzde 99,9'u en azından orta dereceli bir okuldan mezun olmuştur.¹⁸¹ Ancak yüksek eğitim mezuniyetleri açısından farklılıklar var. 2019/2020 döneminde eğitimine başlayan

¹⁷⁰ Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi (GII), dünya üzerindeki ülkelerdeki cinsiyet eşitliğine ilişkin sosyal bir göstere olup, 2010 yılından beri her yıl Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) tarafından yayınlanmaktadır. GII sağlık, güçlendirme ve ekonomik faaliyet boyutlarındaki cinsiyete dayalı eşitsizliklerin haritasını çıkarır. Güçlendirme boyutunda siyasi katılım ve eğitime erişim fırsatları değerlendirilmektedir. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi, cinsiyetler arası eşitsizlikler sonucunda insani gelişimin kaybı olarak yorumlanmaktadır. GII değeri düştükçe, kadınların ilgili boyutta erkeklere kıyasla maruz kaldığı dezavantajlar da düşüyor.

¹⁷¹ İnsani Gelişim Raporu 2019. 21. Yüzyılda İnsani Gelişimlerde Eşitsizlikler. 2019 İnsani Gelişim Raporu içerisindeki ülkelere ilişkin bilgi notu. Özbekistan, UNDP: http://hdr.undp.org/sites/all/themes/hdr_theme/country-notes/UZB.pdf

¹⁷² <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.ACTI.ZS?end=2020&locations=UA-KZ-RU-UZ-IR-TR&start=1990&view=chart>

¹⁷³ <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.ACTI.FE.ZS?end=2020&locations=UA-KZ-RU-UZ-IR-TR&start=1990&view=chart>

¹⁷⁴ <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.ACTI.MA.ZS?end=2020&locations=UA-KZ-RU-UZ-IR-TR&start=1990&view=chart>

¹⁷⁵ <https://gender.stat.uz/files/213/qJanuary-march-2018/845/January-march-2018.pdf?preview=1>. Özbekistan'a ilişkin uluslararası veriler ve ekonomik analizler ayrıca Amerika Birleşik Devletleri Uluslararası Kalkınma Ajansı (USAID) tarafından da kullanıma sunulmaktadır:

<https://idea.usaid.gov/cd/uzbekistan/economy>

¹⁷⁶ <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.TOTL.FE.ZS?locations=UA-KZ-RU-UZ-IR-TR>

¹⁷⁷ <https://stat.uz/en/press-center/news-of-committee/7610-yalpi-ichki-mahsulotni-ishlab-chiqarish-2020-yil-yanvar-sentabr-3>

¹⁷⁸ [https://www.bp.com/content/dam/bp/business-sites/en/global/corporate/pdfs/energy-economics/statistical-review/bp-stats-review-2020-full-](https://www.bp.com/content/dam/bp/business-sites/en/global/corporate/pdfs/energy-economics/statistical-review/bp-stats-review-2020-full-report.pdf?utm_source=BP_Global_GroupCommunications_UK_external&utm_medium=email&utm_campaign=11599394_Statistical%20Review%202020%20-%20on%20the%20day%20reminder&dm_i=1PGC%2C6WM5E%2COV0LQ4%2CRQW75%2C1)

[report.pdf?utm_source=BP_Global_GroupCommunications_UK_external&utm_medium=email&utm_campaign=11599394_Statistical%20Review%202020%20-%20on%20the%20day%20reminder&dm_i=1PGC%2C6WM5E%2COV0LQ4%2CRQW75%2C1](https://www.bp.com/content/dam/bp/business-sites/en/global/corporate/pdfs/energy-economics/statistical-review/bp-stats-review-2020-full-report.pdf?utm_source=BP_Global_GroupCommunications_UK_external&utm_medium=email&utm_campaign=11599394_Statistical%20Review%202020%20-%20on%20the%20day%20reminder&dm_i=1PGC%2C6WM5E%2COV0LQ4%2CRQW75%2C1)

¹⁷⁹ Uzbekistan Country Gender Assessment Update December 2018 (Kazakistan Ülke Cinsiyet Değerlendirmesi Güncelleme Aralık 2018) sayfa 11

¹⁸⁰ <https://gender.stat.uz/files/209/qJanuary-march-2019/769/January-March-2019.pdf>

¹⁸¹ Uzbekistan Country Gender Assessment Update December 2018, Asian Development Bank, sayfa 67

yükseköğretim öğrencilerinin yüzde 38,3'ü kadın ve yüzde 61,7'si erkek olmuştur.¹⁸² Ukrayna, Rusya ve Kazakistan'a kıyasla Özbekistan'da daha az kadın yükseköğretim okumayı seçiyor. Özellikle mühendislik, inşaat veya üretim gibi teknik odaklı derslerde kadınlar yüzde 5'in altındaki bir oranla geleneksel olarak düşük temsil ediliyor.¹⁸³

Göreceli olarak düşük olan iyi eğitilmiş kadın sayısı, sanayi ve siyasetteki yönetici pozisyonlarına da yansımaktadır. 2019 yılında Özbekistan'da şirketlerin sadece yüzde 11'i kadınlar tarafından yönetilmiştir.¹⁸⁴ Bu şirketlerin yaklaşık yüzde 15'i kadınlara ait olmuştur.¹⁸⁵ Amerika Birleşik Devletleri Uluslararası Kalkınma Ajansı kadın şirket kurucularının bu denli düşük temsilini, kadınların çekirdek sermayeye ve finansal hizmetlere erişiminin erkeklere kıyasla eşit olmayışına bağlamaktadır. Bu nedenle kadınların kendi iş fikirlerini gerçekleştirmesi daha zor olmaktadır.¹⁸⁶ Siyasetteki liderlik konumlarında da kadın temsili düşük olmaktadır: 2017 yılında meclis üyelerinin yüzde 16,4'ü kadın olmuştur.¹⁸⁷ Yerel düzeyde kadın oranı yüzde 23 ile 25 arası olup daha yüksek olmaktadır. Yeni kurulan Özbekistan Enerji Bakanlığı bünyesindeki kadın oranı yüzde 14,5 olmaktadır. Ancak üst ve orta yönetim düzeylerindeki kadın oranı sadece yüzde 1 olmuştur.¹⁸⁸

Özellikle enerji sektörü için halihazırda cinsiyet dağılımına ilişkin sektöre özel veriler bulunmamaktadır. Asya Kalkınma Bankası (ADB), "Özbekistan: Toplumsal Cinsiyet Ülke Değerlendirmesi" ("Uzbekistan: Country Gender Assessment"¹⁸⁹) adlı 2014 ve 2018 tarihli araştırmalarında 2014 ile 2017 yılları arasındaki döneme ait sayıları yayınlamıştır. Özbekistan'ın enerji sektörü ağırlıklı olarak devlete ait olup, devlete ait şirket Uzbekenergo¹⁹⁰ ve belirli bakanlıklar tarafından yönetilmektedir. Bu nedenle ADB, enerji sektöründeki toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini belirleyebilmek için Uzbekenergo'nun cinsiyete ve pozisyona göre ayrılmış istihdam sayılarını incelemiştir. 2014 ile 2017 yılları arasında kadınlar, şirketin toplam çalışanlarının ortalama yüzde 17'sini teşkil etmişlerdir. ADB, çalışanlar arasındaki toplumsal cinsiyet dağılımı bağlamında kentsel ve kırsal alanlar arasında olmak üzere ciddi farklar tespit etmiştir. Başkenti Taşkent'te kadınların

2014 yılında çalışanların arasındaki payı yüzde 40'tan fazlaysen, kırsal alanlardaki oranları yüzde 10 ile yüzde 30 arası değişmiştir. Uzbekenergo'nun en üst düzey yönetiminde tek bir kadın bile temsil edilmemiştir. Yönetici pozisyonundaki kadınların 2017 yılındaki oranı ortalama yüzde 23 civarında olmuştur. 2016 yılına doğru ve 2016 yılı dahil olmak üzere kadınlar teknik personel ekiplerinde erkeklere kıyasla neredeyse eşit bir oranda temsil edilirken, 2017 yılında kadın oranı yüzde 13'ün altına düşmüştür. Kurgu ve bakım gibi hizmet işlerindeki cinsiyet dağılımı benzer olmaktadır. Kadınların buradaki istihdam oranı, erkeklere kıyasla yüzde 15 olmaktadır.¹⁹¹

ADB araştırması kadınların enerji sektöründe düşük temsil ediliyor olmasının nedenlerini, diğerlerinin arasında, alınan eğitim ve öğrenilen meslek açısından eşit olmayan niteliklere, olası ve erişilebilir istihdam fırsatlarına ilişkin bilgi eksikliklerine, sınırlı ek eğitim fırsatlarına ve yaygın basamaklıların yanı sıra kadının aile ve toplum içerisindeki sosyal rolüne bağlıyor. Enerji sektöründeki meslekler geleneksel olarak kadınlar için tehlikeli ve dolayısıyla uygunsuz olarak algılanmaktadır. Buna ek olarak başarı ve istihdam olanakları kadınların kariyer seçimlerini erkeklere nazaran daha az etkiliyor, zira aile yaşamını olumlu etkileyecek nitelikler edinmeyi tercih ediyorlar. Kırsal alanlarda kadınlar daha da büyük engellerle karşılaştıkları için, kentlerde yaşayan kadınlara nazaran iş piyasasında daha az rekabetçi oluyorlar. Her şeyden önce gerekli okul ve meslek eğitiminin yanı sıra uygun becerilere de sahip olmuyorlar.¹⁹² Ayrıca ulusal ve sektöre özel toplumsal cinsiyet politikalarının yanı sıra eğitimin erkek egemen alanlarında kadınlara yönelik destek de eksik kalıyor.¹⁹³

2020 yılı dena araştırmasının sonuçları, diğerlerinin yanı sıra, Özbek kadınlarının enerji sektöründe profesyonel bir başarı elde etmelerinin önündeki en büyük engelin beceri ve uzmanlık eksikliğinin olduğunu gösteriyor. Ancak enerji sektöründe kariyer yapmanın tek etkeni insanın eğitimsel arka planı olmuyor. Anket katılımcıları, özellikle kadınlara destek sağlayan ağların yanı sıra kadın rol modellerinin de

¹⁸² <https://gender.stat.uz/files/239/qr2013/1032/January-march.pdf>

¹⁸³ Uzbekistan Country Gender Assessment Update December 2018, Asian Development Bank, sayfa 72

¹⁸⁴ <https://gender.stat.uz/en/>

¹⁸⁵ A.g.e.

¹⁸⁶ <https://idea.usaid.gov/women-e3/uzbekistan>

¹⁸⁷ Uzbekistan Country Gender Assessment. Update. December 2018, Asian Development Bank (ADB), sayfa 10

¹⁸⁸ A.g.e.

¹⁸⁹ Raporlara buradan ulaşabilirsiniz:

<https://www.adb.org/sites/default/files/institutional-document/42767/files/uzbekistan-country-gender-assessment.pdf> ve

<https://www.adb.org/sites/default/files/institutional->

<document/479841/uzbekistan-country-gender-assessment-update.pdf>

¹⁹⁰ Uzbekenergo, 36'sı anonim şirket, 6'sı üniter şirket ve 8'i limited şirket olmak üzere 49 şirketten oluşmaktadır.

<https://www.devex.com/organizations/jsc-uzbekenergo-41564>

¹⁹¹ Uzbekistan Country Gender Assessment. Update. December 2018, Asian Development Bank (ADB), sayfa 19-20.

Uzbekenergo'da kadın çalışanların menfaatleri, kendi sendikalarının kadın komiteleri tarafından temsil edilmektedir.

¹⁹² Uzbekistan Country Gender Assessment. Update. December 2018, Asian Development Bank (ADB), sayfa 11

¹⁹³ Uzbekistan Country Gender Assessment. Update. December 2018, Asian Development Bank, sayfa 72

bulunmamasını büyük bir engel olarak tanımlıyor. Kadınlara dezavantaj sağlayan diğer bir neden olarak anket katılımcıları şirketlerin, erkek egemen olan ve çağdışı kalmış çalışma kültürüne ve kurumsal yapılarına işaret ediyor.¹⁹⁴

Asya Kalkınma Bankası'nın (ADB) 2020 yılında Özbek Enerji Bakanlığı çalışanları arasında yürüttüğü güncel bir anket, erkek çalışanların nadiren toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin farkında olduğunu göstermiştir. Kural olarak çalışanlar, cinsiyete dayalı ayrımcılık konularına ilişkin çok fazla bir anlayışa sahip değiller. Ancak kadınlar, toplumsal cinsiyet eşitliğinin nasıl sağlanabileceği konusunda açık bir tartışmanın yapılmasını istiyor. Kadınlar ayrıca fırsat eşitliğinin müdahil edilmesine yönelik bir konseptin oluşturulmasının yanı sıra, buldukları ortamlarda cinsiyete dayalı ayrımcılığın azaltılması hedefi doğrultusunda planlanan tedbirlerin uygulanmasına ilişkin gerekli finansal kaynaklarının da sağlanmasını talep ediyorlar.¹⁹⁵

Siyasal Koşullar

2017-2021 yılları arası dönem için ülkenin geliştirilmesine ilişkin eylem stratejisinin bir parçası olarak Özbekistan kamu sektörünü, ekonomiyi, adalet sistemini ve sosyal hayatı ilgilendiren bir dizi kapsamlı reform başlatmıştır. Bu reformların hedefi kadınların ekonomiye, siyasete ve topluma katılımlarının güçlendirilmesidir. 2019 yılında Özbekistan hükümeti ülkenin ilk toplumsal cinsiyet eşitliği kanununu kabul etmiştir. "Kadınlara ve Erkeklerle Eşit Hak ve Fırsat Garantileri Kanunu" ülkenin cinsiyete dayalı ayrımcılık karşısındaki sert duruşunu temsil ediyor ve kadınlarla erkeklerin eşit haklara sahip olmasını sağlıyor – geleneksel rol beklentilerinin ve cinsiyete dayalı basamaklıpların kırılmasına yöneltilmiş azimli bir hedef.¹⁹⁶ Kanun toplumsal cinsiyet eşitliğinin, örneğin kamu idaresi, işe alımlar, şirket kuruluşları ve yüksek eğitim erişiminin yanı sıra aile ihtilaflarının çözülmesi gibi yaşamın tüm alanlarına dahil edilmesini zorunlu kılıyor. Aynı yıl petrol ve doğalgaz sektörü dahil olmak üzere bazı sektörlerde kadınlara yönelik çalışma yasaklarını kaldıran

hükümet, kadınların erkek egemen sektörlere erişimini ve şirketlerin kız çocukları ve kadın çalıştırmalarının yanı sıra ekonomik fırsatlarını genişletmelerini ve girişimci faaliyetlerini geliştirmelerini kolaylaştırmayı hedeflemektedir.

Senato'da Cinsiyet Eşitliğine ilişkin Ulusal Komisyon¹⁹⁷ ve "Özbekistan Cumhuriyeti Mahalle ve Aile Destek Bakanlığının"¹⁹⁸ kurulmasıyla birlikte hükümet, cinsiyet eşitliğini öne çıkarmak ve uygun bir ulusal strateji geliştirmek için gerekli kurumsal çerçeveyi hazırlamıştır.¹⁹⁹ Eşitlik sağlama gayretleri doğrultusunda ülkenin bugüne kadar en önemli ulusal kuruluşu ve itici gücü olan Özbekistan Kadınlar Komitesi (WCU), yeni kurulan bu kurumların içine dahil edilmiştir. Sivil toplum örgütü olarak başlayan WCU, kurulma aşamasında Özbek hükümeti tarafından finanse edilmiştir. Kadınlar Komitesi tüm ülkede faal olmuş, her idari makam ile ağ çalışması içinde bulunmuş ve faaliyetlerini yapışmış alanların yanı sıra kırsal alanda da gösterebilir durumda olmuştur. WCU aralarında örneğin Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP)²⁰⁰, BM Kadın Birimi²⁰¹ ve Asya Kalkınma Bankası'nın²⁰² bulunduğu uluslararası örgütlerle yakın çalışmalar yürütmüştür.

Ekim 2020 başlarında Özbekistan Enerji Bakanlığı, ulusal eşitlik stratejisinin uygulanmasına ilişkin bir kılavuz çıkarmıştır.²⁰³ Strateji bir dizi hedef belirlemektedir: Öncelikle, Bakanlığın personel politikası değişmiştir, dolayısıyla gelecekte toplumsal cinsiyet oranları dikkate alınacaktır. Eşit fırsatların sağlanmasına ve cinsiyete dayalı ayrımcılığın önlenmesine yarayan özel tedbirlerin alınması öngörülmektedir. Bu şekilde kadınlara karşı ayrımcılığın yapıldığı vakaların sayısı, özellikle enerji ve altyapı projelerinde düşürülmesi öngörülmektedir. Enerji şirketleri, kurumsal kültürlerini aynı şekilde geliştirmekle yükümlü olmaktadır.²⁰⁴

Özbekistan'da meydana gelen son gelişmeler, kurumsal cinsiyet politikasının tüm yaşam alanlarında güç kazandığına işaret ediyor. Ulusal eşitlik stratejisinin enerji sektöründe hayata geçirilmesi için alınan tedbirler,

¹⁹⁴ Bkz. Ek

¹⁹⁵ Power Sector Reform Program. Gender Assessment July 2020 (Güç Sektörü Reformu. Cinsiyet Değerlendirmesi Temmuz 2020), Asian Development Bank (ADB), sayfa 18–21: <https://www.adb.org/sites/default/files/linked-documents/54269-001-sd-04.pdf>

¹⁹⁶ <https://www.usaid.gov/uzbekistan/program-updates/dec-2019-uzbekistan-passes-law-gender-equality>

¹⁹⁷ <https://www.gazeta.uz/ru/2019/07/31/women/>

¹⁹⁸ <http://www.uzdaily.com/en/post/54895>

¹⁹⁹ Power Sector Reform Program. Gender Assessment July 2020, Asian Development Bank (ADB), sayfa 13

²⁰⁰ <https://www.uz.undp.org/content/uzbekistan/en/home/presscenter/pressreleases/2017/11/20/wc-undp-will-promote-women-empowerment.html>

²⁰¹ <https://eca.unwomen.org/en/news/stories/2012/03/uzbek-womens-committee>

²⁰² İş birliği, takip eden yayınlar çerçevesinde gerçekleştirilmiştir: Cinsiyetlerin katılımına ilişkin istatistiksel bir envanter olan "Women and Men in Uzbekistan 2007–2010: Statistical Bulletin" (Özbekistan'da Kadınlar ve Erkekler 2007-2010: İstatistik Bülteni) ve cinsiyet eşitliğinin/eşitsizliğinin sosyoekonomik açarını irdeleyen 2005, 2014 ve 2018 yıllarına ait araştırma dizisi "Uzbekistan. Country Gender Assessment" (Özbekistan. Ülke Cinsiyet Değerlendirmesi)

²⁰³ <http://minenergy.uz/ru/news/view/854>

²⁰⁴ A.g.e.

özellikle olumlu bir gelişme teşkil ediyor. Planlanan reformların hangi kapsamda etkili olup önemli değişikliklere yol açacağını ancak zaman gösterecektir. Bu nedenle, enerji sektörünün yanı sıra yüksek eğitim kapsamında cinsiyet dağılımındaki gelişmelerin izlenmesi ve devamlı olarak istatistiksel açıdan değerlendirilmesi sevindirici olacaktır.

Sosyal Koşullar

Özbekistan sivil toplumu ağırlıklı olarak mahalleler ile özdeşleştirilmektedir.²⁰⁵ Mahalleler, geleneksel olarak toplumun sosyoekonomik gelişiminde önemli bir rol oynayan kendi kendini yöneten organlar olmaktadır. Günümüzde sivil toplum daha çok yönlü olduğundan geleneksel mahalle sisteminin yanı sıra şirketleri, temel demokratik girişimleri, devlet girişimlerini ve siyasi partileri de kapsamaktadır. 1990'lı yıllarda ilk kurulan sivil toplum örgütleri arasında Özbekistan İşkadınları Derneği (BWA) veya Tadbirkor Ael bulunmuştur. Dernek, Orta Asya'da kurulan ilk kadınlar örgütü olmuştur. Hükümet, sivil toplum örgütlerinin kurulmasını en başından itibaren desteklemiştir. Bu nedenle, kadınların teşviki alanında Özbekistan Kadınlar Komitesi (WCU) kurulmuştur.

1990'lı yılların ortası itibarıyla Özbek sivil toplum örgütleri, aralarında Amerika Birleşik Devletleri Uluslararası Kalkınma Ajansı (USAID), Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP), Konrad Adenauer Vakfı, Avrupa Güvenlik İşbirliği Teşkilatı (OSCE) ve daha sonra Asya Kalkınma Bankası'nın (ADB) da bulunduğu uluslararası örgütler tarafından desteklenmeye başlamıştır.²⁰⁶ Asya Kalkınma Bankası'nın (ADB) Özbekistan'ın sürdürülebilir gelişim ve toplumsal cinsiyet eşitliği alanlarında finansman sağlama konusundaki en büyük ortağı olmaktadır.²⁰⁷ 1995 yılından beri Özbekistan'da faal olan ADB, diğerlerinin yanı sıra, kız çocukları ve kadınların eğitim ve istihdama erişimini sağlayan ve cinsiyet uçurumunun kapatılmasına katkıda bulunan projeleri finanse etmiştir. Özbekistan Kadınlar Komitesiyle (WCU) yakın iş birliğinde bulunan ADB, Özbekistan'ın toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki dönüşümünün sosyoekonomik etkilerine ilişkin bir dizi araştırma yayınlamıştır. Dolayısıyla ADB daha fazla şeffaflığın sağlanmasına ve istatistiksel veri bankalarının iyileştirilmesine önemli bir katkıda bulunuyor. Enerji sektöründeki çoğu ADB projesi tüketicilerin enerjiye erişimini iyileştirmeye, enerji verimliliğini artırmaya, enerji teminini modernleştirmeye, enerji üretiminin teknik

kapasitesini güçlendirmeye, elektrik dağıtımını optimize etmeye ve bölgesel iş birliklerini teşvik etmeye odaklı olmaktadır. Projelerin bazıları, kadın ve erkekler için eşit fırsatların teşvik edilmesi amaçlı özgül faaliyetler içermektedir. 2016 yılından beri ADB enerji sektöründe bir toplumsal cinsiyet politikasını dört önemli alanda izlemiştir: Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sektöre ait düzenleyici/yasal çerçevelerine dahil edilmesi, Uzbekenergo çalışanları arasında toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin farkındalığın yaratılması, kadın liderlerin yetiştirilmesi ve kadınların teknik, enerjiyle bağlantılı üniversitelere erişim fırsatlarını iyileştirme amacıyla eğitim sisteminin dönüştürülmesi. Toplumsal cinsiyet politikasının on tedbirinden bir tanesini, yönetim için %30 ve toplam çalışanlar için %40 oranında bir kadın kotasının belirlenmesi teşkil etmektedir.²⁰⁸

Teknik veya enerjiyle bağlantılı alanlara özel sivil toplum örgütleri Özbekistan'da nadir olmaktadır. Uluslararası mentorluk ve değişim programı TechWomen, ABD Dışişleri Bakanlığı Eğitim ve Kültür Bürosu'nun (ECA)²⁰⁹ yerleşmiş bir programı olup Institute of International Education (Uluslararası Eğitim Enstitüsü - IIE)²¹⁰ tarafından yönetilmektedir. TechWomen, BTMM alanlarındaki gelecek nesil kadın yöneticileri desteklemeyi hedeflemektedir. TechWomen Afrika, Asya ve Orta Doğu'dan genç kadınları, Kaliforniya'da, Silikon Vadisi yakınlarında gerçekleştirilen beş haftalık bir program çerçevesinde ABD'li kadınlarla iletişime geçiyor. Katılımcılara iletişim ağlarına, kaynaklara ve bilgilere erişim, profesyonel gelişimlerine ise destek sağlanıyor. Program sayesinde sıkça kendi ülkelerindeki kız çocukları ve kadınlar için birer rol modeli oluyorlar ve bilgilerini onlara aktarabiliyorlar. Program bittikten sonra da katılımcılar, delegasyon seyahatleri veya örneğin Taşkent, Özbekistan'da yer alan Orta Asya Teknik ve Bilimde Kadınlar haftası²¹¹ çerçevesindeki ağ toplantıları vasıtasıyla birbirleriyle iletişimde kalıyorlar.

2019 yılında kurulan sivil toplum örgütü (STÖ) Tech4Impact²¹², sürdürülebilir gelişim çerçevesinde kız çocukları ve kadınların teknik odaklı alanlarda teşvik edilmesi için çalışan ilk sivil toplum örgütüdür. Tech4Impact kız çocuklarını BTMM konularıyla yaratıcı bir biçimde tanıştırıyor, onlara teknoloji alanlarındaki kariyer olanaklarını gösteriyor ve öncülük çalışmaları yapıyor. Tech4Impact hedefini, Özbekistan ve Orta Asya'da inovasyonu, yeşil teknolojileri, yenilikçi şirketleri, genç insanları ve kadın şirket kurucularını teşvik etmek olarak

²⁰⁵ <https://www.adb.org/sites/default/files/publication/29303/csb-uzb.pdf>

²⁰⁶ A.g.e.

²⁰⁷ <https://www.adb.org/countries/uzbekistan/main>

²⁰⁸ Uzbekistan Country Gender Assessment. Update. December 2018, Asian Development Bank, sayfa 20

²⁰⁹ <https://eca.state.gov/about-bureau>

²¹⁰ <https://www.iie.org/>

²¹¹ <https://www.techwomen.org/uncategorized/uzbekistan-day-3-uniting-women-and-girls-in-science>

²¹² <http://tech4impact.uz/en/about/>

belirlemiştir. Bu sivil toplum örgütünün kurucularından biri ve yenilenebilir enerji kaynakları alanında bir öncü olan Saida Yusupova, 2016 yılında kurduğu danışmanlık şirketi Green Business Innovation²¹³ (Yeşil İş Çözümleri) ile Özbekistan'ın ilk güneş ve rüzgâr enerjisi tarlası projesini hayata geçirmiş ve dolayısıyla Özbekistan'da yenilenebilir enerji piyasasını açan ilk kişilerden biri olmuştur.²¹⁴ Profesyonel ve sivil toplum açısından girişimleri, kız çocukları ve kadınların teşvikine yönelik olmaktadır. Tech4Impact çeşitli faaliyetleri çeşitli hedef gruplarıyla bir araya getiriyor²¹⁵, örneğin Orta Asya Haftası Teknik ve Bilimde Kadınlar çerçevesinde Orta Asya, Silikon Vadisi ve İngiltere'den kadın ve erkek temsilcileri. Bu etkinlikte kadın uzmanlarının görünebilir olmasının sağlanmasının yanı sıra onlara ağlar kurup, fikir ve deneyim alışverişinde bulunma fırsatı veriliyor. Green Business Innovation ayrıca, yeşil iş fikirlerine ilişkin uluslararası bir yarışma olan ClimateLaunchpad'i Özbekistan'a getiriyor. Özbekistan yarışmaya ilk kez 2019 yılında katıldı. Technovation Girls Özbekistan²¹⁶ adlı yarışma 10-18 yaş arası genç kızlara, yerel topluluklarındaki sosyal problemleri bilişim teknolojileri kullanarak çözmeyi öğrenmeleri konusunda yardımcı oluyor.²¹⁷ Katılımcılar ekipler halinde sürdürülebilir gelişimle bağlantılı bir proje geliştiriyorlar. Curiosity Maker Space (Merak Yaratma Alanı) projesi, tasarım odaklı düşünme yoluyla yenilikçi fikir ve çözümlerin geliştirilmesi için yaratıcı bir ortam sunuyor. Maker Space Taşkent, ABD Büyükelçiliği tarafından destekleniyor.

Tech4Impact'in çalışmaları birçok yönden örnek teşkil ediyor. BTMM alanlarında kız çocuklarını ve kadınları destekleyen ilk Özbek sivil toplum örgütü olup aynı zamanda sürdürülebilir gelişim hedeflerine de farkındalık yaratmaktadır. Sadece kız çocuklarını muhatap almıyor, ebeveynleri de dahil ediyor. Tech4Impact kız çocuklarının özgüvenlerini güçlendiriyor, onlara teknik meslekler edinmeleri için ilham veriyor ve erkek egemen çalışma ortamlarına girmeleri konusunda cesaretlendiriyor. Kadınlara şirket kurmaları ve yönetici olmaları konusunda destek verdiği gibi, çeşitli paydaşları, örneğin muhafazakâr sektörlerin temsilcilerini erkek ve kadın girişimcilerle bir araya getiriyor ve çekinceleri bir kenara bırakıp fikir ve deneyim alışverişinde bulunmaları için

teşvik ediyor ve böylece olası bir iş birliğinin tohumlarını ekiyor. Geleneksel cinsiyete dayalı basamaklıkların yıkılmasına ve daha fazla eşit fırsatın oluşturulmasına bir katkıda bulunabilecek bu gibi girişimler büyük bir potansiyel teşkil ediyor.

Kadın ağları

Özbekistan'da sivil toplum örgütlerinin yüzde 7'si kadın derneklerinden oluşmaktadır.²¹⁸ Bunların çoğu 1990'lı yıllarda kurulmuştur.²¹⁹ Özbekistan'ın en çok tanınan ve en eski kadınlar örgütü Özbekistan İşkadınları Derneği (BWA) veya Tadbirkor Ayol²²⁰ olmaktadır. 1991 yılında kurulan BWA, Orta Asya'nın ilk kadınlar örgütü olmuştur. 14 bölge, 68 il ve ilçede temsilcilikleri bulunan BWA, ülkenin dört bir yanına uzanan iyi bir ağa sahip olmaktadır. Dernek Özbekistan Meclisinin yanı sıra Dünya Bankası ve Avrupa Birliği'nin Özbekistan Delegasyonu gibi uluslararası örgütlerle yakın iş birliğinde bulunmaktadır. BWA yıllık uluslararası ticaret fuarı Businesswomenexpo'yu düzenlemektedir. Dernek, kadınların ticari ve sosyal girişimlerini destekleyerek ve onlara finans, eğitim ve bilgi kaynaklarına erişim sağlayarak, kadınların ekonomik ve sosyal haklarının korunması için çalışmaktadır. Eğitim alanında BWA, kadınların niteliklerini ve rekabet gücünü artırma hedefiyle, yenilikçi eğitim programlarının yanı sıra mesleki eğitim kurslarına odaklanmaktadır. Kurumsal bir düzeyde BWA, kadınların ekonomik ve sosyal katılımı açısından gerekli çerçevelerin güçlendirilmesi için çalışmaktadır. BWA Özbekistan için tipik olan cinsiyete dayalı eşitsizlikleri ele alıyor ve cinsiyetler arası uçurumların kapatılmasına önemli bir katkıda bulunuyor.²²¹

Aralık 2020 sonunda Orta Asya devletleri Özbekistan, Kazakistan, Kırgızistan, Tacikistan ve Türkmenistan'dan gelen bir grup kadın yönetici yeni bir platform kurdu.²²² Orta Asya Kadın Liderler Platformu, kadın yöneticilerden oluşan gayri resmi bir ağ olmaktadır ve Birleşmiş Milletler Orta Asya Koruyucu Diploması Bölgesel Merkezi (UNRCCA) ve UNDP Avrupa Bölge Bürosu ve Bağımsız Devletler Topluluğu tarafından desteklenmekte olup, Orta Asya Kadın Liderler Diyalog Platformu çerçevesinde tanıtılmıştır. Hedefi; bölgedeki kadınların siyaset, ekonomi ve toplum içerisinde daha büyük bir rol almaları için

²¹³ <http://gbi-consult.com/de/>

²¹⁴ Saida Yusupova Özbekistan'da ilk güneş ve rüzgâr enerjisi projelerini Green Business Innovation ile kurmuştur. Şirketi, sürdürülebilir gelişim hedeflerini yeşil iş modelleri ile kombine ediyor.

²¹⁵ <http://tech4impact.uz/en/category/programmes/>

²¹⁶ Yarışmanın videolarına YouTube üzerinden ulaşabilirsiniz: https://www.youtube.com/watch?v=6Bbwgl2gULQ&feature=emb_logo

²¹⁷ Tech4Impact tarafından kurulan veya desteklenen sair projeleri kendi web sitesinde:

<http://tech4impact.uz/en/category/programmes/> veya

ortaklarının sayfalarında bulabilirsiniz:

<https://mentoringplatform.org/en/news/onlajnseminar-dlja-mentorov-startapov>

²¹⁸ Uzbekistan Country Gender Assessment. Update. December 2018, Asian Development Bank, sayfa 6

²¹⁹ <https://www.adb.org/sites/default/files/publication/29303/csb-uzb.pdf>

²²⁰ <https://www.adju.uz/>. BWA'nın halihazırdaki Başkanı Gulnora Makhmudova olmaktadır.

²²¹ A.g.e.

²²² <https://unrcca.unmissions.org/declaration-central-asia-women-leaders%E2%80%99-caucus>

BILGI KUTUSU DENA-SÖYLEŞİ



Saida Yusupova

Saida Yusupova yenilenebilir enerjiler, yeşil teknolojiler, inovasyonlar ve teknoloji endüstrisindeki kadınlar için danışmanlık hizmeti veren Green Business Innovation şirketinin kurucusu ve Genel Müdürüdür. Ayrıca sivil toplum örgütü olan Tech4Impact'in de kurucularından biridir ve Özbekistan Üniveristes'i'nde, diğerlerinin yanı sıra, yenilenebilir enerji sektöründeki iş topluluğuna ilişkin seminerler veriyor. Teknoloji merakı daha çocukluğunda başlamış. Babası elektrik mühendisi, annesi mühendis olan Saida Yusupova, İngiltere'de uluslararası ekonomi ve sürdürülebilir gelişmeler okumuş. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) için çevre ve enerji alanlarında çalışmış. TechWomen'in Kaliforniya, ABD'deki danışmanlık programına katıldıktan sonra, 2016 yılında kendi şirketini kurmuştur.

"Şirket kurarken benim için en zoru, şirketin itibarını kurmak ve ağımyı genişletmek oldu. Üç yıl önce Green Business Innovation ile sektörde kendime bir yer edindim. Şirketin yöneticisi olarak rolüm, ekibi ve kurumu güçlendirmektir. Bunun temeli hiyerarşik olmayan, çevik bir yapı, uyum, ekip ruhu ve görev dağılımıdır. Ancak iyi bir ekiple zorlukların üstesinden gelmek ve kurumsal hedeflere ulaşmak mümkündür. Kadınları enerji uzmanı olarak destekleyebilmek için, danışmanlık programlarının yanı sıra sosyal ve iletişim becerilerini geliştirmeye odaklanan eğitim kursları gerekli olmaktadır. Okullar ve şirketler arası iş birlikleri, BTMM dersleri ve kişisel gelişim seminerleri, kız çocuklarına ve genç kızlara erken bir dönemden başlayarak destek sağlanması için uygun bir araç teşkil etmektedir."

desteklenmesi ve bölgedeki barış, istikrar ve sürdürülebilir gelişime bağlı konulardaki karar verme süreçlerine daha fazla katılmalarına ilişkin güçlendirilmesi olmaktadır. Platformun amacı, Orta Asya'da bölgesel iş birliğinin daha da yoğunlaştırılması için bir katkı sağlamaktadır. Kadın temsilcilerinin görevi, geldikleri bölgelerdeki sürdürülebilir gelişmelere ilişkin siyasi destek bulmak ve sosyal dönüşümün tanıtımı için bir rol modeli olmaktır. Özbekistan Meclisinin Sözcüsü Tanzila Narbaeva, 2021'de platformun başkanı olarak atanmıştır.²²³ Şimdiye kadar Özbekistan enerji sektöründe sektöre özel bir kadın ağı bulunmamaktadır.

Sonuç

Özbekistan'da kadınlar, toplam iş gücünün yaklaşık yüzde 40'ını oluşturuyor. Dolayısıyla kadın oranı Ukrayna, Kazakistan ve Rusya'ya kıyasla daha düşük olmaktadır. Doğu Avrupa ve Orta Asya'nın birçok bölgesinde olduğu gibi Özbekistan'ın da iş piyasasında cinsiyetlere göre bir ayırım söz konusu olmaktadır. Kadınların çoğu hizmet sektöründe çok düşük maaşlı işlerde çalışıyor ve eğitim, sağlık ve sosyal hizmetler alanlarında fazla bir oranda temsil ediliyor. Sanayi sektöründe toplumsal cinsiyet dağılımı eşitliğe doğru kayıyor. Ukrayna, Kazakistan ve Rusya'nın aksine kadınlar göreceli olarak daha düşük bir eğitim seviyesine sahipler. Kadınlar erkeklere kıyasla teknik odaklı mesleklerde çok düşük bir oranla temsil edilmekle kalmıyor, yükseköğrenime de daha nadir başvuruyorlar. Kadınların düşük temsil oranı, sanayi ve siyasetin yönetim düzeyine de yansıyor. Toplumsal cinsiyet dağılımı ile ilgili olarak enerji sektöründe ayrıca kentsel ve kırsal alanlara göre de ciddi farklılıklar mevcut olmaktadır. Tüm hiyerarşiler arasından orta düzey yönetimin en yüksek kadın oranına sahip olması çarpıcı olmaktadır.

Kadınlar için enerji sektöründeki en büyük engeli muhtemelen yetersiz bir okul ve meslek eğitimi teşkil etmektedir. Ayrıca enerji sektöründeki istihdam seçenekleri ve kariyer fırsatlarına ilişkin bir bilgi eksikliği de mevcut olmaktadır. Kırsal bölgelerde, eğitim ve bilgi açısından mevcut dengesizlikler daha da büyük olmaktadır. Cinsiyetlere dayalı basamaklılar ve kadınların aile ve toplum içerisindeki geleneksel rolleri de enerji sektöründeki mesleklere eşit bir erişimi engellemektedir, zira bunlar hâlâ erkek mesleği olarak algılanmaktadır. Özbekistan'daki cinsiyete dayalı eşitsizliklerin azaltılmasına ilişkin en büyük kaldıraç, eğitime erişimin iyileştirilmesi olduğunu dena anketinin sonuçları da onaylamaktadır. Anketin Özbek katılımcıları, erkeklerin fazlasıyla egemen olduğu çalışma kültürünün dönüştürülmesini, düz hiyerarşiler ve daha aile dostu olan

²²³<https://www.eurasia.undp.org/content/rbec/en/home/presscenter/pressreleases/2020/launch-of-the-first-women-leaders-dialogue-in-central-asia.html>

çalışma şartları istediklerini vurgulamıştır. Engellerin aşılması için gerekli çözümleri ayrıca erkek meslektaşlarının desteğinde ve kadınların kariyer yapmasını teşvik eden ağların yanı sıra kişisel gelişim konusunda koçluk hizmetlerinde görüyorlar.²²⁴

Özbekistan hükümeti 2019 yılında toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadınların teşvik edilmesi hususlarını siyasi gündeminin öncelikli hedefleri arasına almıştır. Kadınların ekonomik, siyasi ve toplumsal katılımını güçlendirme amacıyla geniş kapsamlı reformlar başlatılmış ve toplumsal cinsiyet eşitliği kurumsal açıdan daha sert temele dayandırılmıştır. Eşit haklara ilişkin bir yasanın yürürlüğe konulması ve ulusal bir komisyonun yanı sıra yeni bir bakanlığın kurulması, konunun önemini ve hükümetin toplumsal cinsiyet eşitsizlikleriyle mücadele edilmesi yönündeki siyasi iradesinin altını çizmektedir. 2020 yılında Enerji Bakanlığı ayrıca, ulusal eşitlik stratejisinin uygulanmasına ilişkin bir kılavuz çıkarmıştır. Bunun içinde, cinsiyete dayalı ayrımcılığa karşı enerji ve altyapı projelerinde alınacak önleyici tedbirlerin yanı sıra enerji şirketlerinin personel politikaları ve kurumsal kültürü de ele alınmaktadır. Özbekistan hükümeti ve sanayisi, Asya Kalkınma Bankası (ADB) ile güçlü bir ortak edinmiştir. Faaliyetleri vasıtasıyla öncelikli olarak eğitim ve istihdam alanlarındaki cinsiyet uçurumunu ele alan ADB enerji sektörü için, düzenleyici/yasal çerçevenin daha da geliştirilmesini, toplumsal cinsiyet eşitsizliğine ilişkin konular hakkında daha yüksek bir farkındalığın sağlanmasını, kadın yöneticilerin güçlendirilmesini ve eğitim sistemini dönüştürülmesini hedefleyen, azimli bir toplumsal cinsiyet politikası geliştirmiştir. ADB ayrıca kadınların hem tüm çalışanlar arasındaki hem de yönetici düzeylerindeki payını artırmak için enerji sektöründe cinsiyet kotalarının uygulanması gerektiğini savunmaktadır.

Özbekistan çok yönlü bir sivil topluma sahiptir. Kadınlar toplumda her daim önemli bir rol oynamıştır. Kurulduğu 1991 yılı itibarıyla İşkadınları Derneği (BWA) tüm Orta Asya'nın ilk kadın örgütü olmuştur. Özbekistan'da enerji sektörüne özel bir kadın ağı henüz bulunmamaktadır. Ancak sivil toplum örgütü Tech4Impact'in kurulması sayesinde ilk kez kız çocuklarına ve kadınlara yönelik olmak üzere ve sürdürülebilir gelişim, yeşil teknolojiler ve teknik odaklı alanlardaki inovasyonları iş topluluğuyla bir araya getiren bir sunum yapılmaktadır. Tech4Impact, genç insanların teşvikine ve farklı paydaşlar arasındaki iş birliğine dayanan çok sayıda sunuma sahiptir ve sosyal dönüşümü biçimlendirmeyi hedeflemektedir. Bir grup kadın yönetici tarafından daha çok yeni bir tarihte gayri resmi bir kadınlar ağı olarak kurulan Orta Asya Kadın Liderler Platformu, Orta Asya bölgesi içerisindeki uluslararası iş birliğine dayanmaktadır. Bu platform, sürdürülebilir gelişim hedeflerinin hayata geçirilmesi ve bölgedeki kadınların siyasi, ekonomik ve sosyal yaşamdaki rollerinin güçlendirilmesi yönünde yol gösterici bir güce dönüşmesi için ciddi bir potansiyele sahip olmaktadır.

Özbekistan bir eşit fırsatlar toplumu olma yolunda ilerlemektedir. Kadınların girişimi örnek teşkil edici olup, ulusal sınırların ötesine geçmektedir. Ulusal reformlar ve sivil toplum faaliyetlerinin etkilerinin ne olacağını ancak gelecek yıllar gösterecektir. Gelişmelerin izlenmesinin yanı sıra eğitim ve istihdam alanlarındaki toplumsal cinsiyet dağılımına ilişkin istatistiksel verilerin toplanmaya devam edilmesi, tedbirlerin değerlendirilmesinde ve eşitlik stratejisinin gözden geçirilmesinde yararlı olacaktır.

²²⁴ Bkz. Ek

Ülke Profili – Türkiye

Yüzde 36,5 olan bir cinsiyet uçurumu ile Türkiye dünya çapındaki sıralamada 130'uncu olup Ukrayna, Rusya, Kazakistan ve Özbekistan'ın arkasında ama İran'ın önünde yer alıyor.²²⁵ Kadınlara yönelik ekonomik eşitlik açısından yüzde 52,2 oranında bir açığı bulunan Türkiye, siyasi eşitlik kategorisinde yüzde 87,6 oranında bir açığa sahiptir. Kadınların ekonomiye katılımı açısından Türkiye İran ile birlikte bu araştırmaya konu diğer ülkeler arasından sıralamanın en dibinde yer alıyor ve Doğu Avrupa ve Orta Asya'nın ortalama değerinin çok gerisinde kalıyor.²²⁶ Kadınların siyasete katılımı açısından Türkiye incelenen ülkelerin ortasında, Ukrayna ve Kazakistan'ın ve yüzde 75 olan küresel ortalamanın altında ama Rusya ve İran'ın üstünde yer alıyor.

İş piyasası

Türkiye'nin 2019 yılındaki istihdam oranı yaklaşık yüzde 58 ile Ukrayna, Rusya, Kazakistan ve Özbekistan'a kıyasla çok daha düşük olmuştur.²²⁷ Çalışma gücü olan kadınların yaklaşık yüzde 38'i²²⁸ erkeklerin ise yaklaşık yüzde 78'i²²⁹ istihdam edilmiştir. Ülkenin 2019 yılındaki toplam iş gücünün yaklaşık yüzde 33'ünü kadınlar ve yüzde 67'sini erkekler oluşturmuştur.²³⁰ Türkiye'de kadınların yaklaşık yüzde 60 ile en yüksek temsil oranına sahip olduğu iş alanı hizmet sektörü olmaktadır. Bu sektör içerisinde öncelikli olarak eğitim, sağlık ve sosyal hizmetler, perakende, konaklama ve yiyecek-içecek alanlarında çalışıyorlar. Kural olarak kadınlar, kabaca bir toplumsal cinsiyet eşitliğinin mevcut olduğu tarım ve finans alanları hariç olmak üzere neredeyse her ekonomik faaliyette bir azınlık teşkil ediyor. Bir tek sağlık ve sosyal hizmetler sektöründe kadınların temsil oranı yüzde 68,5 ile daha yüksek olmaktadır. Kadınlar ayrıca eğitim sektöründe de yüzde 55 oranındaki bir istihdam oranı ile çoğunluğu temsil ediyor.²³¹ Tarım, ormancılık ve balıkçılık alanlarında tüm kadın çalışanlarının yüzde 25'i ekonomik açıdan faal olmaktadır. Sanayide bu rakam yüzde 15'e, inşaat sektöründe ise yüzde 1'in altına düşüyor.²³²

Siyaset ve sanayinin yönetici düzeylerine bakıldığında, kadınların karar verme süreçlerine erkeklere kıyasla çok daha nadir katıldığı ve temsil oranlarının ciddi ölçüde düşük olduğu görülüyor: Şirketlerin üst ve orta düzey yönetimlerindeki kadın oranı 2018 yılında yüzde 17,3 olmuştur.²³³ 2019 yılında meclis üyelerinin yüzde 17,5'i, borsada kayıtlı şirketlerin yönetim kurulu üyelerinin ise yüzde 13,8'i kadın olmuştur. Tüm şirketler arasında kadınların çoğunlukta olduğu şirketlerin oranı neredeyse yüzde 4 olmaktadır. En üst düzey yönetimin bir parçası olan ve dolayısıyla stratejik karar verme süreçlerine katılan kadınların sayısı benzer düşük bir sayıda olmaktadır. Kalifiye işçi ve teknik işçi düzeylerinde kadınların yüzde 40,1 ile temsil oranı çok daha iyi olmaktadır.²³⁴

Türkiye'de kadınlar erkeklere kıyasla daha iyi eğitilmiş olmaya eğilimlidir. 2018/2019 dönemi üniversite mezunlarının yüzde 53'ü kadın olmuştur.²³⁵ Kadın ve erkek öğrencilerinin çoğunluğu işletme, yöneticilik ve hukuk bölümlerinden mezun olmuşlardır. Bu bağlamda kadınların oranı yüzde 36,5, erkeklerin yüzde 40 olmuştur. Uygulamalı bölümlerden mezun olan kadın ve erkeklerin oranı da birbirine benzer olup, 2019 yılında yaklaşık yüzde 25 olmuştur. Türkiye'de BTMM bölümlerinden mezun olan kadın sayısının (yüzde 14,2), erkeklere kıyasla çok

²²⁵ Ülke değerlendirme cetveli Türkiye, 2020 Küresel Cinsiyet Uçurumu Raporu, Dünya Ekonomi Forumu, sayfa 343

²²⁶ Doğu Avrupa ve Orta Asya bölgesindeki cinsiyetler uçurumu ekonomik alanda ortalama yüzde 27, siyasi alanda ise yaklaşık yüzde 85 olmaktadır. Ortadoğu ve Kuzey Afrika bölgesindeki cinsiyetler uçurumu ekonomik alanda ortalama yüzde 57,5, siyasi alanda ise yaklaşık yüzde 90 olmaktadır. Şekil 8, Bölgesel Performans, 2020 Küresel Cinsiyet Uçurumu Raporu, sayfa 22

²²⁷ <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.ACTI.ZS?end=2020&locations=UA-KZ-RU-UZ-IR-TR&start=1990&view=chart>

²²⁸ <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.ACTI.FE.ZS?end=2020&locations=UA-KZ-RU-UZ-IR-TR&start=1990&view=chart>

²²⁹ <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.ACTI.MA.ZS?end=2020&locations=UA-KZ-RU-UZ-IR-TR&start=1990&view=chart>

²³⁰ <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.TOTL.FE.ZS?locations=UA-KZ-RU-UZ-IR-TR>

²³¹ Veriler, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından yapılan anketlere dayanmaktadır ve İngilizce olarak kadınlar ağı Turkish Women in Renewable Energies (Yenilenebilir Enerji ve Enerji Sektörü Türk Kadınları – TWRE) tarafından dena'nın kullanımına sunulmuştur.

²³² A.g.e.

²³³ https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20eca/attachments/publications/2019/08/unwomen_strategicnotebrochureprint_compressed.pdf?la=en&vs=58

²³⁴ Ülke değerlendirme cetveli Türkiye, 2020 Küresel Cinsiyet Uçurumu Raporu, Dünya Ekonomi Forumu, sayfa 343 ve takip edeni

²³⁵ <https://istatistik.yok.gov.tr/>

daha yüksek bir temsil oranına sahip oldukları sanat ve beşeri bilimler (yüzde 13,7), eğitim (yüzde 13,5) ve sağlık (yüzde 8,8) bölümlerine kıyasla daha yüksek olduğu dikkat çekici olmaktadır. Ancak BTMM mezunu kadınların sayısı yine de erkeklere kıyasla azınlıkta kalmaktadır (yüzde 26). Kadınlar ayrıca mühendisliklerde de düşük oranda temsil ediliyor: Kadın mezunlarının yüzde 7,4'ü, erkeklerin ise yüzde 19,4'u bu alanlardaki eğitimlerini başarıyla tamamlamıştır.²³⁶

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), enerji sektörünün 2019 yılına ilişkin GSYİH payını yüzde 1,7 olarak hesaplamıştır. Bir önceki yıla kıyasla enerji sektörü yüzde 12 oranında bir büyüme göstermiştir. Son on yılın ortalama ekonomik büyüme oranının yüzde 5 olduğu göz önünde bulundurulduğunda, enerji sektörü Türkiye ekonomisinin en yüksek büyüme oranına ve istihdam açısından büyük bir potansiyele sahip olmaktadır.²³⁷ Türkiye'de kadınlar enerji sektöründeki ekonomik faaliyetlere geçmişten bugüne çok nadiren katıldılar. Elektrik tedariki, doğalgaz, buhar ve klima sistemleri alanlarında 2019 yılı çalışanlarının yüzde 11,3'ü kadın, yüzde 88,7'si ise erkek olmuştur. Aynı yıl inşaat sektöründe kadınların temsil oranı daha da düşük olmuştur: Kadınlar çalışanların sadece yüzde 4,3'ünü, erkekler ise yüzde 95,7'sini teşkil etmiştir.²³⁸

2018 yılında Deloitte tarafından gerçekleştirilen "Enerji Sektöründe Kadın"²³⁹ adlı araştırma kapsamında 500'ün üzerinde kadın çalışana enerji sektöründeki rolleriyle ilgili anket yapılmıştır. Anket sonuçları, kadın çalışanların çoğunluğunun daha düşük hiyerarşik düzeylerde istihdam edildiğini gösteriyor: Katılımcıların yüzde 31'i teknik işçi olmuştur. Alt ve orta düzey yönetim mensubu olan kadınların oranı yüzde 20'de seyretmiştir. Hiyerarşik düzey yükseldikçe, enerji sektöründeki kadın oranı ciddi derecede düşüyor: Üst düzey yönetimde temsil oranı yüzde 8 olan kadınlar, yönetim kurullarının sadece yüzde 1'ini oluşturuyor.²⁴⁰ Kadınların çoğunluğu bir yönetici pozisyonunu hedefliyor: Ankete katılan kadınların yüzde 67'si üst yönetime terfi etmeyi istediğini belirtiyor. Kadınlar ağırlıklı olarak müşteri hizmetleri (yüzde 20), insan kaynakları, hukuk, enerji yönetimi, tarifeler ve mevzuatın yanı sıra muhasebe departmanlarında çalışıyor. Kadınların hemen hemen hepsi çok iyi eğitilmiş olmaktadır: Yüzde 91'inin üniversite veya üstü seviyede bir eğitime sahip olan anket katılımcılarının yüzde 29'u

mühendislik, yüzde 20'si işletme ve yüzde 8'i ekonomi mezunu olduğunu belirtmiştir.

Nitekim Deloitte araştırmasının sonuçları, ankete katılan kadınların yüzde 73'ünün enerji sektöründe çalışıyor olmaktan genelde memnun olduğunu gösteriyor. Enerji sektörü başta öğrenme, gelişme ve kariyer fırsatlarının yanı sıra küresel bir alanda çalışma fırsatı nedeniyle cazip olarak değerlendiriliyor. Olumsuz yönleri olarak ise anket katılımcıları maaş farklılıklarını ve işveren tarafından yan haklarının ödenmemesini, terfi bakımından dezavantajların bulunmasını ve iş ve aile yaşamını birbirine bağdaştırabilmek için şartların kötü olmasını sayıyor.²⁴¹ Katılımcılar yönetici pozisyonlarında kadınların bulunmamasını, erkek egemen olan kurumsal kültüre, erkek yöneticilerin ilgili pozisyonları kadınların yerine erkeklere vermeye daha meyilli olmasına ve yönetimin kadınların profesyonel gelişimini yeterli derecede desteklememesine bağlıyor. Anket katılımcılarının yüzde 61'i, çalıştıkları şirketlerin, çalışanları arasındaki kadın oranını artırmak için bir stratejiye sahip olmadığını ve bu yönde herhangi bir tedbir de almadığını belirtmiştir.

dena anketinin sonuçları bu izlenimi teyit ediyor. Ankete Türkiye'den katılanlar, enerji sektöründe kadınların kariyerine başlaması veya profesyonel olarak gelişmesini engelleyen bariyerlerin başta cinsiyete dayalı önyargılar ve ayrımcılıktan oluştuğunu belirtmişlerdir. Çağdışı kalmış bir çalışma kültürü ve çoğunlukla erkek egemen olan kurumsal yapılar da toplumsal cinsiyet açısından nötr olan mesleklerde kariyer yapma fırsatlarını engellemektedir. İşverenler tarafından toplumsal cinsiyet ve enklüzyon politikalarının yanı sıra bunlardan türetilmiş tedbirlerin belirlenmemiş olmasıyla birlikte aile dostu olmayan çalışma şartları da bariyerler olarak tanımlanmıştır. dena anketi ayrıca özgüven ve ağ eksikliğinin de kadınları profesyonel alanda ilerlemekten alıkoyduğunu göstermiştir. Deloitte araştırması, ankete katılan kadınların yüzde 93'ünün kadın ağları içerisinde örgütlenmiş olmadığını hesaplamıştır. Daha fazla kadını enerji sektörüne çekmenin en güçlü yolu, Deloitte araştırması uyarınca, kadın çalışanlar için rol modeli olabilecek kadın yöneticilerin görünürlüğünün artırılması olmaktadır.²⁴²

Siyasal Koşullar

Türkiye 2000'li yıllar itibarıyla, kadınlara karşı her türlü ayrımcılığın yok edilmesi için siyasi çerçeveleri genişletti

²³⁶ Ülke değerlendirme cetveli Türkiye, 2020 Küresel Cinsiyet Uçurumu Raporu, Dünya Ekonomi Forumu, sayfa 344

²³⁷ <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Yillik-Gayrisafi-Yurt-Ici-Hasila-2019-33671>

²³⁸ Veriler, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından yapılan anketlere dayanmaktadır ve İngilizce olarak kadınlar ağı Turkish Women in Renewable Energies (TWRE) tarafından dena'nın kullanımına sunulmuştur.

²³⁹ <https://www2.deloitte.com/tr/tr/pages/energy-and-resources/articles/enerji-sektorunde-kadin-2018.html>

²⁴⁰ A.g.e.

²⁴¹ A.g.e.

²⁴² Bkz. Ek

ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin yok edilmesi yolunda ilerleme kaydetti.²⁴³ Toplumsal cinsiyet eşitliğinin kurumsal açıdan daha güçlü bir temele dayandırılması için 2000 ile 2016 yılları arasındaki dönemde Anayasa'da, Ceza Kanunu ve Medeni Kanunu'nda, İş Kanunu'nda ve Ailenin Korunmasına ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun'da geniş kapsamlı düzenlemeler belirlenmiştir. Düzenlemeler ve yasal değişiklikler evlilik ve ailenin yanı sıra iş hayatı içerisindeki toplumsal cinsiyet eşitliği, kadının şiddete ve istismarın yanı sıra erken ve zorunlu evliliğe karşı korunması, kadınların güçlendirilmesi, mülkiyet edinmeleri ve mirasçı olmaları konularına bağlı olmuştur.²⁴⁴ 2011 ile 2012 yıllarında Kadınlara Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin İstanbul Sözleşmesi'ni²⁴⁵ imzalayan ve onaylayan ilk ülke Türkiye olmuştur. Başka bir deyişle Türkiye, başta kadınların şiddete ve heteronomiye karşı korunmaları bağlamında önemli yasal değişiklikler yapmıştır.²⁴⁶

Yasal çerçeve, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı (2008-2013) ve Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Ulusal Eylem Planı (2016-2020) aracılığıyla kurulmuştur. Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023) eşit fırsatlar, çalışan koruması, sosyal diyalog ve bir teşvik sisteminin de dahil olduğu bütünsel bir yaklaşım ile 2023'e kadar tarımdaki işsizliği düşürmek ve iş gücü katılımını artırmak yönünde azimli bir hedef izlemektedir.²⁴⁷ Strateji ağırlıklı olarak eğitim ve sosyal güvenlik bağlamında istihdamda, iş piyasasında güvenlik ve esneklik sağlama garantisine ve tehlikedeki gruplar için istihdamın artırılmasına odaklanmaktadır. Örneğin kadın istihdam oranının, kadınların çalışması ile bağlantılı kültürel bariyerlerin kaldırılmasıyla artırılması öngörülmektedir. Kız çocuklarına yönelik de olmak üzere meslek eğitimleri, bağımsızlık için gerekli temel becerilerin ve yetkinliklerin güçlendirilmesi için geliştirilecektir. Düşük gelirli kadınlara, şirket kurarken mikro krediler verilecektir. Ulusal stratejinin uygulanmasına dair 2017 ile 2019 yılları arasındaki döneme ilişkin eylem planı bilişim teknolojileri,

finans, inşaat, sağlık, tarım, tekstil ve turizm sektörlerini hedef almıştır.²⁴⁸ Enerji sektörü dahil edilmemiştir.

2015 ve 2016 yıllarında annelik izni ve ebeveyn izni kapsamında kadınlar lehine istihdam düzenlemeleri yürürlüğe girmiştir. Ancak babalar dikkate alınmamıştır.²⁴⁹

Türkiye'nin toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki en önemli kuruluşu, Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Eşitliği Komisyonu olmaktadır.²⁵⁰ Komisyon, Meclis tarafından yetkilendirilmiş bir kurum olup, kadın haklarının korunması ve güçlendirilmesinin yanı sıra kadın erkek arasındaki eşitliğin teşvik edilmesinden sorumlu olmaktadır. Üyeleri Meclis Üyeleri ve bağımsız temsilcilerden oluşmaktadır (hem kadın hem erkek). Üyelerinin çoğunluğunu kadın Meclis Üyeleri teşkil etmektedir. Komisyonun 2009 yılında kurulmasıyla, toplumsal cinsiyet eşitliği ve ayrımcılıkla mücadelenin teşvik edilmesi bağlamında kurumsal bir uçurum kapatılmıştır. Kanun taslaklarının kadın veya çocuklara karşı şiddet, kadın sığınma evleri, annelik izni, kadın hakları, evlilik yaşı veya taciz konularıyla bağlantılı olması durumunda Komisyon görüş bildirir. Çalışmaları ve toplumsal cinsiyet eşitsizlikleriyle ilgili güncel zorluklar hakkında raporlar hazırlar ve yayımlar. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin ihlali veya cinsiyete dayalı ayrımcılıklara ilişkin erkek ve kadın vatandaşlara ait dilekçelerini kabul eder ve bunları değerlendirir.²⁵¹ Faaliyetleri ayrıca yerel, ulusal ve uluslararası toplantılar, paneller ve sempozyumlar aracılığıyla toplumsal cinsiyet konularına dair farkındalık yaratmayı da kapsamaktadır. Konulara özel geçici alt komisyonları²⁵² kurması mümkün olmaktadır. Kamu idarelerinden bilgi talebinde bulunabilir ve halka açık kuruluşlardan, üniversitelerden, sivil toplum örgütlerinden ve profesyonel kuruluşlardan araştırma yapmalarını talep edebilir. Alt komisyonlara dışarıdan (erkek ve kadın) uzmanlar atanabilir. Komisyon uluslararası örgütler, kamu kuruluşları ve sivil toplum örgütleriyle iş birliği yapmaktadır ve toplum ve meclis içerisindeki toplumsal cinsiyet eşitliği konularına farkındalık yaratmak amacıyla çeşitli diyalog etkinlikleri düzenlemektedir.²⁵³ En büyük proje, BM Kadın Birimi ve

²⁴³ http://www.surdurulebilir.kalkinma.gov.tr/wp-content/uploads/2020/03/Surdurulebilir-Kalkinma-Amaclari-Degerlendirme-Raporu_13_12_2019-WEB.pdf

²⁴⁴ A.g.e.

²⁴⁵ <https://www.coe.int/en/web/istanbul-convention/about-the-convention>

²⁴⁶ <https://eca.unwomen.org/en/where-we-are/turkey>

²⁴⁷ <https://leap.informea.org/countries/tr/national-legislation/national-employment-strategy-2014-2023-action-plan-2014-2016>

²⁴⁸ <https://www.morogluarseven.com/news-and-publications/turkey-approves-2017-2019-action-plan-support-national-employment-strategy/>

²⁴⁹ http://www.surdurulebilir.kalkinma.gov.tr/wp-content/uploads/2020/03/Surdurulebilir-Kalkinma-Amaclari-Degerlendirme-Raporu_13_12_2019-WEB.pdf

²⁵⁰ <https://global.tbmm.gov.tr/index.php/EN/yd/icerik/101>

²⁵¹ Dilekçelerin çoğu kadına karşı şiddet, cinsel istismar, kadın intiharları, kadın katliamları veya kamu kuruluşlarında terfi bağlamında cinsiyete dayalı ayrımcılık konularında olmaktadır. Bakınız a.g.e.

²⁵² Örneğin takip eden konulara ilişkin alt komisyonlar kurulmuştur: Toplumsal cinsiyet eşitliğinin eğitimdeki rolü, kadınları istihdamı ve toplumsal cinsiyete hassas bütçeleme.

²⁵³ Geçmiş etkinliklerden örnekler: Yasama Sürecine Kadın STÖ'lerin Katılmalarının Güçlendirilmesi Semineri, Türkiye Büyük Millet Meclisinin Yasama Uzmanlarına Yönelik Toplumsal Cinsiyet

Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı ile iş birliğinde ve sivil toplumun da katkılarıyla iki yıllık bir dönemde hazırlanan Türkiye’de Cinsiyet Eşitliğine Yönelik Elverişli Ortamın Teşvik Edilmesi Ortak Programı olmaktadır. Hedefi, toplumsal cinsiyet eşitliğini yasama ve politika belirleme süreçlerine dahil edilmesini ve düzenli olarak izlenmesini ve yeniden değerlendirmesini sağlamak olmuştur.

Sosyal Koşullar

Türkiye’de sivil toplum ancak 1980’ler, askeri cuntanın sona ermesi itibarıyla güç kazanmış ve ilerleme kaydedebilmiştir.²⁵⁴ 1983 ile 2004 yılları arası dönemde bağımsız çalışan sivil toplum örgütlerinin sayısı üçe katlanmıştır. İnsan Hakları Derneği, İnsan Hakları Vakfı, Mezopotamya Kültür Merkezi ve 1990’lı yıllarda kadınların güçlendirilmesi alanında kurulan bir grup olan KA-DER gibi en önemli STÖ’lerin çoğu o dönemde kurulmuştur.²⁵⁵ KA-DER, iki cinsiyetin de eşit temsil edilmesi için siyasette ve karar verici pozisyonlarda yer alan kadınların sayısını artırmak için çalışıyor.²⁵⁶

Uluslararası düzeyde Türkiye’ye toplumsal cinsiyet politikası bağlamındaki desteği Birleşmiş Milletler Kadın Birimi (BM Kadın Birimi) vermektedir. Birleşmiş Milletlerin uluslararası sivil toplum örgütü olan BM Kadın Birimi, Türkiye’deki faaliyetlerini 2012 yılından beri sürdürüyor ve hükümet ve sivil toplumla yakın bir iş birliği yürütüyor. BM Kadın Birimi Türkiye²⁵⁷, liderlik ve siyasi katılım, kız çocuklarına ve kadınlara karşı şiddetin önlenmesi, barış, güvenlik ve insani faaliyetler, ulusal bütçeleme ve BM sisteminin çalışmalarının koordinasyonu alanlarındaki girişimlere odaklanmaktadır.²⁵⁸ Kadın yönetici personel sayısının yanı sıra kadınların örgüt ve şirketlerdeki katılımının artırılması doğrultusunda BM Kadın, Kadınların Güçlenmesi Prensiplerinin (Women’s Empowerment Principles – WEPs) imzalanması için çalışmaktadır. BM Küresel İlkeler Sözleşmesi²⁵⁹ Türkiye Kadının Güçlenmesi Çalışma Grubuyla birlikte BM Kadın Birimi, WEPs’lerin

Türkiye’de uygulanması için bir rehber çıkarmıştır.²⁶⁰ Bu uygulama rehberi çeşitli sektörlerin kurum ve kuruluşlarına yardımcı ve yol gösterici oluyor. WEPs’i imzalayanların sayısı açısından Türkiye dünya ikincisi²⁶¹ olsa da enerji şirketleri henüz aralarında bulunmamaktadır.²⁶²

Son beş yıl içerisinde eğitim alanında teknik odaklı girişim ve projeler ortaya çıkmıştır. Girls in STEM (BTMM’de Kız Çocukları – GIS) adlı proje, özellikle okul çağındaki kız çocuklarını desteklemektedir. 2016 yılında Türkiye, Güney Kore, Çin ve ABD arasında uluslararası bir fen projesi olarak kurulan GIS²⁶³, US Institute of Technology, Economics and Diplomacy (ABD Teknoloji, Ekonomi ve Diplomasi Enstitüsü – INTED)²⁶⁴ tarafından desteklenmektedir. GIS, kız çocuklarının BTMM derslerine merakını erken bir yaşta uyandırmayı ve dikkatlerini teknik odaklı alanlardaki mesleklere çekmeyi istiyor. Bu bağlamda GIS küresel eğitim, bilim ve kültür alışverişine dair bir farkındalık ve anlayışı uyandırmayı istiyor.²⁶⁵

Girls can STEM (Bilim ve Teknolojide Kız Çocuklar) Uzak Kampı Türkiye projesi çerçevesinde Uçan Süpürge Kadın İletişim ve Araştırma Derneği (Flying Broom Women’s Communication and Research Association – WCRA) ve Amerika Birleşik Devletleri Ankara Büyükelçiliği ortak bir çalışma sonucunda, kız öğrencilerine yönelik bir Yıldızlar ve Gezenler Macerası Programı kurdu. Bu bağlamda 15 farklı şehirden 15 kız öğrenci uzay teknolojileriyle ilgili bir eğitim kursuna katılma fırsatını elde etti. WCRA faaliyetleri vasıtasıyla kız çocuklarını bilim, teknoloji, mühendislik ve matematikle tanıştırmayı hedefliyor.²⁶⁶

Türkiye’nin Ulusal İstihdam Stratejisi çerçevesinde, kadınların güçlendirilmesi için bir dizi proje öngörülmüş olmaktadır. Women-Up, 2020 ile 2023 yılları arasındaki dönemde özellikle kadınların istihdam edilmesini ve edilebilirliğini ve kadın girişimcilerini teşvik etme amacını taşıyan güncel bir proje olmaktadır.²⁶⁷ Proje, seçilmiş illerde işkadınları tarafından istihdam edilen kadın çalışanlara para teşviki sağlamaktadır. Mikro girişimciler,

²⁵³ Eşitliğin Anaakıllaştırılması Eğitimi, Daha Eşit Bir Dünya İçin Toplumsal Cinsiyet Komisyonlarının Rolüne Dair Uluslararası Toplumsal Eşitliği Toplantısı.

²⁵⁴ <https://www.americanprogress.org/issues/security/reports/2017/07/10/435475/trends-turkish-civil-society/>

²⁵⁵ A.g.e.

²⁵⁶ <http://ka-der.org.tr/>

²⁵⁷ https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20eca/attachments/publications/2019/08/unwomen_strategicnotebrochureprint_compressed.pdf?la=en&vs=58

²⁵⁸ <https://eca.unwomen.org/en/where-we-are/turkey>

²⁵⁹ BM Küresel İlkeler Sözleşmesi (UN Global Compact), sorumlu iş yönetimine ilişkin dünyanın en büyük ve en önemli girişimidir. Sürdürülebilirliği ve sorumlu iş uygulamalarını taahhüt eden örgüt ve şirketleri desteklemektedir. Bkz.: <https://www.unglobalcompact.org/>

²⁶⁰ <https://eca.unwomen.org/en/digital-library/publications/2017/01/weps-implementation-guide>

²⁶¹ <https://eca.unwomen.org/en/where-we-are/turkey>

²⁶² <https://www.unglobalcompact.org/engage-locally/europe/turkey>

²⁶³ <https://www.gisproject.org/about>

²⁶⁴ <https://www.inted.org/about>

²⁶⁵ Web sitesi uyarınca GIS programı altındaki faaliyetler 2018 yılına kadar ve 2018 yılı dahil olmak üzere her yıl gerçekleştirilmiştir.

²⁶⁶ <https://www.spacecampturkey.com/girls-can-stem-explore-space>

²⁶⁷ <http://www.ikg.gov.tr/operation-on-supporting-registered-women-employment-women-up/?lang=en>

işe aldıkları her bir kadın için geri ödeme desteği olacaktır. Proje vasıtasıyla 4.000 işkadınına finansman sağlanacak ve 4.000 işyeri yaratılmış olacaktır.²⁶⁸

Kadınlar tarafından kurulan şirketler, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) tarafından mali destek alabilmektedir. KOSGEB ağırlıklı olarak tarım sektöründeki işkadınları desteklemektedir.²⁶⁹

Toplumsal cinsiyet eşitliği veya kadınların güçlendirilmesi için özellikle veya sadece enerji sektörü içerisinde çalışan programlar ya çok nadir ya da görünmez olmaktadır. Finans sağlama mekanizmaları daha ziyade genel teknik / mühendislik becerilerinin edinilmesine yönelik olmaktadır. Limak Eğitim Kültür ve Sağlık Vakfı²⁷⁰, 2015 yılında kız öğrencilerin mühendislik alanında desteklenmesi için bir proje geliştirmiştir. Türkiye'nin Mühendis Kızları (TMK) projesi²⁷¹ 2016 yılında T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ve Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) ile iş birliği içerisinde kurulmuş ve finanse edilmiştir. Vakıf, kurumsal sorumluluk stratejisi çerçevesinde Limak Holding tarafından kurulmuştur. Farklı sektörlerden çeşitli ticari kuruluşu bir araya getiren Limak Şirketler Grubu, ekonomik faaliyetlerini inşaat, turizm, havacılık, gıda ve çimento yanı sıra enerji sektöründe de sürdürmektedir. Limak enerji sektöründe iki iştirak tarafından temsil edilmektedir: Proje ve taahhüt hizmetleri sunan Elmak Enerji Taahhüt²⁷² ve enerji üretimi, dağıtım, satışı ve ticareti ile uğraşan Limak Enerji Grubu.²⁷³ Türkiye'nin Mühendis Kızları (TMK) çerçevesindeki faaliyetler bir yandan ortaokul öğrencilerine, öte yandan kız öğrencilerini hedeflemektedir. Çeşitli etkinlikler kapsamında TMK, mühendislik mesleklerine dair meraklarını uyandırmak ve meslek seçimlerinde göz önünde bulundurmaları amacıyla kız lise öğrencilerine mühendislik mesleklerine ilişkin bilgi vermektedir. Mühendislik öğrenimine başlamış ve mali desteğe ihtiyacı olan kız öğrencilere TMK tüm eğitimleri boyunca destek vermektedir. Bursların yanı sıra TMK'nın sağladığı destekler arasında ayrıca Limak veya iştirakleri bünyesinde staj imkanları, mentorluk programları, koçluk ve İngilizce dil kursları, ilgili kişi uygun bir profile sahipse eğer, Limak veya iştirakleri bünyesinde iş imkanları bulunmaktadır.²⁷⁴ Limak bünyesinde çalışan kadın mühendisler tarafından gönüllü olarak yürütülen

mentorluk programında danışmanlar ve danışanlar, uygulamadan gelen ve erkek ve kadın teknik uzmanlar tarafından eğitiliyor ve bir ağ aracılığıyla bilgi ve deneyim alışverişinde bulunuyor. Kendisinin sunduğu veriler uyarınca TMK faaliyetleriyle 10 farklı şehirde 20.000 kız öğrenciye erişim sağlamıştır. Her yıl burslardan ve mentorluk programlarından yaklaşık 100 kız öğrenci yararlanmaktadır.²⁷⁵ Bu proje, Türkiye sınırlarının ötesinde de mühendislik alanında genç kadınları güçlendiren bir örnek olmaktadır.²⁷⁶ Genç kadın mühendis ve geleceğin kadın liderlerini geliştirmeyi hedefleyen TMK gibi yenilikçi programların geliştirilmesi sayesinde Türkiye öncü bir rol oynamaktadır.²⁷⁷

Kadın ağları

Türkiye'de Enerji sektöründe kadınlar için kurulmuş olan ilk iş ve iletişim ağı olan, Turkish Women of Renewable Energy and Energy Sector (Yenilenebilir Enerji ve Enerji Sektörü Türk Kadınları - TWRE) olmaktadır.²⁷⁸ Enerji sektöründe, özellikle de yenilenebilir enerjiler alanında çalışan veya çalışmak isteyen kadınlar için profesyonel bir ağ yaratma amacıyla 2018 yılında kurulan TWRE'nin misyonu, kadınların enerji sektöründeki algısını olumlu etkilemek, kadın enerji uzmanlarının profillerini öne çıkarmak ve kadınların enerji sektörüne karşı ilgisini artırmak olmaktadır. TWRE için, enerji sektörünün yeşil teknolojiler ve yenilenebilir enerji alanında daha fazla kadın uzman kazanması önem arz etmektedir. Çalışmalarıyla iş hayatında toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve enerji sektöründe istihdam edilen kadın oranının artmasına katkıda bulunmayı istiyor. Kapalı bir LinkedIn grubu olarak rüzgâr sektöründen 100 üyeye başlayan TWRE'nin bugün tüm enerji sektörlerinden gelen ve aralarında mühendisliğin çeşitli disiplinleri ve alanlarında faal olan kadın yöneticiler, akademisyenler, üniversite mezunları ve öğrencilerin de bulunduğu 1.400 üyesi var.

TWRE, sektör içindeki kadınların birbirlerini tanınması, desteklemesi ve birbirleri için birer rol modeli olarak hareket etmesinin kadınların kariyeri açısından son derecede önemli olduğundan emin olmaktadır. TWRE'nin kurucusu Sedef Budak dena ile yaptığı söyleşide²⁷⁹, kadınlar ağının bir kadınlar lobisi olarak etkili olduğunu onaylamıştır. TWRE, ağ içerisinde kazandıkları görünürlük ve TWRE'nin sivil toplum aktörü olarak sahip olduğu itibarı

²⁶⁸ A.g.e.

²⁶⁹ <https://www.kosgebkredi.net/kadin-girisimcilere-50-bin-tl-hibe-devlet-destekli-kredi/>

²⁷⁰ <http://www.limak.com.tr/social-responsibility/limak-foundation>

²⁷¹ <http://www.limak.com.tr/social-responsibility/limak-foundation/engineer-girls-of-turkey> ve <http://limakoskopje.com/social-responsibility/limak-foundation/engineer-girls-of-turkey.html>

²⁷² <http://www.limak.com.tr/sectors/energy-contracting>

²⁷³ <http://www.limak.com.tr/sectors/energy>

²⁷⁴ <http://www.limak.com.tr/social-responsibility/limak-foundation/engineer-girls-of-turkey>

²⁷⁵ A.g.e.

²⁷⁶ <https://emerging-europe.com/voices/turkish-women-engineering-a-better-world/>

²⁷⁷ A.g.e.

²⁷⁸ <https://twre.org/about>

²⁷⁹ Sedef Budak ile söyleşi 18 Kasım 2020 tarihinde yapılmıştır.

BILGI KUTUSU DENA-SÖYLEŞİ



Sedef Budak

Türkiye enerji sektörünün ilk kadınlar ağı TWRE'nin kurucusu ve Başkanı olan Sedef Budak, sektörün az sayıdaki Türk işkadınından biridir. Rüzgâr ve güneş enerjisi için bağımsız yatırım danışmanlığının yanı sıra yeşil yatırımlardan sorumlu olduğu Vector Cuatro Group'un ulusal sözcüsü olarak görev yapıyor. Sektörde 2007 yılından beri çalışıyor ve Türkiye'de enerji dönüşümünün bir parçasını teşkil ediyor. Eğitim yılları sırasında yamaç paraşütüne başlayan Budak, sonrasında havacılık ve teknoloji merakı sayesinde rüzgar enerjisi ile ilgilenmeye başlamıştır.

Enerji sektörüne dolaylı bir yoldan gelmiş. Otel işletmeciliği okuduğu üniversiteden mezun olduktan sonra ilk önce tekstil sektöründe çeşitli uluslararası şirketlerle çalışmış. Profesyonel gelişiminde, Türkiye'nin ilk rüzgâr santraline yaptığı ziyaret çok etkili olmuş. Konuyla ilgili bir eğitimi olmamasına rağmen, o gün rüzgâr türbinleri ve yenilenebilir enerjilerin büyüme kapılmış. Babası ve mentorunun yardımıyla kendi şirketini kurmuş ve yakın bir zaman içerisinde "Çin türbinleri satan kız" olarak tanınmış. Temel mühendislik bilgilerini kendi kendine öğrenmiş. Genç kadın girişimci olarak ciddiye alınmadığı için, potansiyel Çin ortaklarla yaptığı ilk buluşmalara yanında babasını götürmüştü. Bugün sektörde saygı gören bir işkadını olan Sedef Budak, deneyimlerini ve bilgisini enerji sektöründen diğer kadınlarla paylaşıyor.

"Enerji sektöründe hiç kimse kadın ağlarına destek verme ihtiyacının olduğunu düşünmüyor, çünkü üst düzey yönetimlerde karar vericilerin hepsi erkek. Sektördeki işler genellikle, aynı kalifikasyona sahip olsalar bile kadınlardan ziyade erkeklere veriliyor. Bazı şirket yöneticisinin düşünce şekli değişiyor ama yavaşça. Bu nedenle büyük şirketler danışmanlık yapması için TWRE'yi davet ediyor. Erkeklerin kadınlarla birlikte çalışmaları ve önyargılarını kırmaları için eğitilmeleri gerekiyor. Erkekler işlerinin bir kadına gideceğinden korkuyor ve bu nedenle iş birliği yapmaya ve bilgilerini paylaşmaya daha az meyilli oluyorlar. Kadın istihdamını artırmak için Türkiye'de sektöre özel mekanizmalar bulunmuyor. Çözüm yaratan, finansman sağlayan ve işkadınlarını destekleyenler kadın sivil toplum örgütleridir. Bu nedenle kadın ağlarının güçlendirilmesi ve kadınları kilit pozisyonlarına yerleştirmek önemli olmaktadır."

sayesinde üyelerinin iş teklifleri almasına neden oluyor. Büyük şirketler de kadın uzman bulmak için TWRE'ye yöneliyor. Ağın çok sayıda faaliyetleri arasında düzenli ağ etkinlikleri ve toplantı ve fuarların organizasyonunun yanı sıra çeşitli eğitim kursları, mentorluk programları, kariyer danışmanlığı, özel şirketlerin insan kaynaklarına danışmanlık hizmetleri, staj aracılığı ve enerji sektörünün ulusal ve uluslararası örgütleriyle iş birliği içerisinde sürdürülebilir projelerin geliştirilmesi de bulunmaktadır.²⁸⁰ Türkiye rüzgâr enerjisi sektörünün piyasa lideri Nordex ile iş birliği içerisinde TWRE, yetenekli genç kadınlara staj ve uygun profile sahip olurlarsa akabinde işe alınma fırsatını da sunan bir program geliştirmiştir.²⁸¹ TWRE ayrıca Global Women's Network for the Energy Transition (Enerji Dönüşümü için Küresel Kadın Ağı - GWNEN) gibi uluslararası kadın ağlarıyla da beraber çalışmaktadır.²⁸² Rüzgâr enerjisi sektörüne odaklanan ilk fon sağlama aracı 2018/2019 döneminde yaratılmıştır. Küresel Rüzgâr Enerjisi Konseyi (GWEC)²⁸³ ve GWNEN'in²⁸⁴ ortak bir girişimi olan Rüzgâr Enerjisinde Kadınlar Küresel Liderlik Programı²⁸⁵ 2019 yılında hayata geçirilmiştir. Liderlik programı, rüzgâr enerjisi sektöründeki kadınların kariyerlerini teşvik etmek, yönetici pozisyonlarına terfi etmeleri için destek vermek ve mentorluğun yanı sıra bilgi ve motivasyon alışverişinin gerçekleştirilebilmesi için küresel bir ağ kurmak amacıyla geliştirilmiştir.²⁸⁶ Liderlik programı, Küresel Elçi²⁸⁷ vasfı kapsamında Türkiye Rüzgâr Enerjisi Birliği (TÜREB)²⁸⁸ tarafından desteklenmektedir. TÜREB 1992 yılında kurulmuştur ve Küresel Rüzgâr Enerjisi Konseyi (GWEC) üyesi olmaktadır.

Teknik odaklı alanlarda teknik işçi ihtiyacını karşılamak ve teknik eğitimi üniversite düzeyinde ve çalışma hayatı içerisinde desteklemek amacıyla 2019 yılında Teknolojide Kadın Derneği (WTech) kurulmuştur.²⁸⁹ Wtech Akademi ile Dernek, başka sivil toplum örgütleri ve şirketlerle iş birliğinde bulunarak teknoloji odaklı eğitim kursları geliştirmiştir. Kursların içeriği tipik BTMM konularıyla ilgili olmaktadır. Akademi, Türkiye'nin çeşitli üniversiteleri tarafından desteklenmektedir.²⁹⁰ WTech Akademisi'ne ortak olan şirketler arasında E.ON'un bir şirketi olan EnerjiSa, Siemens ve çeşitli sektörden birçok şirket bulunmaktadır.²⁹¹ Mentorluk havuzu sayesinde

²⁸⁰ <https://twre.org/our-projects>

²⁸¹ Bu bilgi, TWRE kurucusu Sedef Budak ile yapılan söyleşiden alınmıştır.

²⁸² A.g.e.

²⁸³ Küresel Rüzgâr Enerjisi Konseyi (GWEC), rüzgâr enerjisi sanayisinin uluslararası sanayi birliği olmaktadır. Bkz.: <https://gwec.net/>

²⁸⁴ Enerji Dönüşümü için Küresel Kadın Ağı (GWNEN), dünyanın dört bir yanında sürdürülebilir enerji alanında çalışan kadınları destekleyen uluslararası bir kadın ağıdır. GWNEN uluslararası bir sivil toplum örgütüdür ve 2017'de kurulmuştur. Bkz.: <https://www.globalwomennet.org/>

²⁸⁵ <https://gwec.net/women-in-wind/about-the-program/>

²⁸⁶ A.g.e.

²⁸⁷ <https://gwec.net/global-ambassadors/>

²⁸⁸ <https://tureb.com.tr/eng/kurumsal/hakkimizda/2>

²⁸⁹ https://www.teknolojidekadin.org/index.php?page=blog/blog&blog_id=1

²⁹⁰ https://www.teknolojidekadin.org/index.php?page=blog/blog&blog_id=2

²⁹¹ <https://www.teknolojidekadin.org/index.php?page=blog/kurumsal>

danışanlar, becerilerini daha da güçlü bir biçimde geliştirebilmeleri için kendilerine uygun kadın danışmanlarla bireysel olarak eşleştirilmektedir. Wtech ağına erişim sağlıyor ve sürdürülebilir teknolojilerde işlere aracılık yapıyor ve dolayısıyla kadınlara kariyerlerine başlarken ve ilerlerken yardımcı oluyor.²⁹²

Türkiye İşkadınları Birliği (TİKAD)²⁹³ 2004 yılında kurulmuştur ve siyasi ve ekonomik ortamda kendisine güçlü bir sivil toplum aktörü olarak bir yer edinmiştir. TİKAD kadınların ve işkadınlarının siyasi, ekonomik ve toplumsal katılımını artırmak için çalışmaktadır. Öncelikli hedefi, kadınların düşük temsilini dengelemek için meclisteki kadın oranını artırmaktır.²⁹⁴ Bu bağlamda TİKAD kadınların ve işkadınlarının kamuoyu ve hükümet üzerindeki etkisini artırmayı, karar verme süreçlerine katılmalarını ve kadınları Türkiye'nin demokratikleşme sürecinde ve uluslararası iş birliklerinde sorumluluk almaları konusunda desteklemeyi istemektedir.

Faaliyetleri vasıtasıyla TİKAD üyelerini ortaklarıyla birlikte çalışmaya ve iş birliği yapmaya teşvik ediyor. Kadın ve işkadınlarının iş fikirlerini hayata geçirmek amacı doğrultusunda üyelerine inovasyonlara ilişkin bilgiler veriyor ve teknik ve finans hizmetleriyle destek sunuyor. TİKAD ulusal ve uluslararası konferans ve panellerin yanı sıra sosyal etkinlikler ve kampanyalar da hazırlıyor.²⁹⁵ Geniş bir ağa sahip olan TİKAD yerli ve yabancı özel ve resmi kuruluşların yanı sıra sanayi ve ticaret odaları, vakıflar ve birliklerle çalışmaktadır.²⁹⁶

Sonuç

Üniversite mezunlarının yarısı kadın olmasına rağmen, Türkiye'de çalışan erkeklerin sayısı çalışan kadınların iki katına tekabül ediyor. İncelenen diğer ülkelerde de olduğu gibi Türkiye'de de çalışan kadınlar ağırlıklı olarak hizmet sektöründe istihdam ediliyor. Eğitim, sağlık ve sosyal hizmetler alanlarının yanı sıra devlet destekli tarımcılık haricindeki tüm diğer sektörlerde kadınlar azınlığı teşkil ediyor. Hükümetin finansman mekanizmaları, kalkınma programları ve girişimleri, kırsal alanların geliştirilmesi ve işsizlikle mücadele edilmesi amacıyla ağırlıklı olarak yerel şirketleri destekliyor. Ancak ana sanayilerde kadın istihdamına yönelik özel araçlar bulunmuyor. Özbekistan ve Kazakistan'a kıyasla kadınlar sanayi ve inşaat sektörlerinde çok daha düşük bir oranda temsil ediliyorlar. Siyasi ve ekonomik karar verme süreçlerine neredeyse hiç katılım sağlamıyorlar ve bu nedenle Türkiye'nin siyasi ve ekonomik açıdan hangi yöne doğru gelişeceğini etkileyemiyorlar. Siyasetin ve enerji sektörü dahil olmak üzere sanayinin yöneticilik düzeylerinde kadınlar ortalamada en fazla beşte bir

oranında temsil ediliyor. En üst düzey yöneticiler neredeyse istisnasız erkek olmaktadır.

Deloitte araştırması kadınların profesyonel olarak ilerlemeyi ve yöneticilik sorumluluğunu almayı istediğini gösteriyor. Eğitim arka planları esas alındığında, enerji sektöründe çalışan kadınlar yeterince nitelikli olmaktadır. Ağırlıklı olarak kalifiye ve teknik işçi olarak istihdam ediliyorlar. Hem Deloitte araştırması hem de çevrimiçi gerçekleştirilen dena anketi, Türkiye'nin enerji sektöründe kariyer yapmak isteyen kadınların karşılaştığı en büyük engelin erkek egemen bir kurumsal kültürün olduğunu göstermiştir. Kadınlara ve kadınların üst düzey yönetici personel olarak uygunluğuna yönelik toplumsal cinsiyet önyargıları, profesyonel alanda ilerlemenin en büyük engellerinden biri olarak görülüyor. Terfi etmeye geldiğinde kadınlar, erkek meslektaşlarına nazaran dezavantajlı olduğunu hissediyor.

2000'li yıllardan beri kadın ve erkekler arasında fırsat eşitliğinin sağlanmasına ilişkin yasama düzeyinde azimli değişiklikler yapılmıştır. En önemlisi, Türkiye kadın ve kız çocuklarının şiddete karşı korunması yönündeki kurumsal çerçeveyi güçlendirmiştir. Şiddetin önlenmesinin yanı sıra toplumsal cinsiyet politikasının odağı ayrıca işsizlikle mücadele ve kadınların istihdam sayısını artırmaya çevrili olmaktadır. Sanayi ve dolayısıyla enerji sektörü şimdiye kadar hükümetin eylem planlarında dikkate alınmamıştır. Finansman programları, örneğin tarım sektörü için oluşturulmuştur. Bu çerçevede hükümet kadınları mikro şirket kurmada destekliyor. 2009 yılında Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Eşitliği Komisyonu'nun kurulmasıyla birlikte, toplumsal cinsiyet eşitliğini bir yandan temel bir hak olan koruyan öte yandan da bağımsız bir organ olarak ileriye taşıyan önemli bir kurum yaratılmıştır. Eşitlik ilkelerin ihlali durumunda hem kadın hem de erkek vatandaşlar Komisyonla doğrudan bağlantıya geçebilmektedir. Komisyonun kendisi de gündeme konu ekleyebilir ve bu amaç doğrultusunda kendi alt komisyonlarını kurabilir ve sivil toplum veya akademiden uzmanları dahil edebilir. Birleşmiş Milletler kuruluşlarıyla iş birliğinde başlatılan ve toplumsal cinsiyet eşitliğini yasama süreci içerisinde daha iyi bir temele dayandırmayı amaçlayan bir proje, yasamayla yürütmenin örtüşmesi yönünde bir model proje olarak görülmektedir.

Sivil toplum aktörleri Türkiye'de çok önemli bir rol oynuyor. Kadın örgütleri ağırlıklı olarak siyasi, ekonomik ve sosyal katılımın teşviki alanında faaliyet gösteriyor. Son beş yıl içerisinde kız çocukları ve kız öğrencilerinin BTMM

²⁹² <https://www.teknolojidekadin.org/>

²⁹³ <http://www.tikad.org.tr/home.html>

²⁹⁴ <https://www.hurriyetdailynews.com/women-should-make-up-50-percent-of-decision-making-positions-turkish-businesswomens-association-head-132255>

²⁹⁵ TİKAD'ın 2020 yılındaki faaliyetleri hakkında buradan bilgi edinebilirsiniz: <http://www.tikad.org.tr/activities/year2020.html>

²⁹⁶ <http://www.tikad.org.tr/constitution.html>

derslerinde ve mühendislikte ilerlemesine yönelik eğitim alanında kurulan birçok girişim ve proje, kadınların, düşük bir temsile sahip oldukları teknik odaklı mesleklerde daha fazla bir sayıya ulaşmasını hedefliyor. Böylelikle teknik işçi ihtiyacının sağlanmasının yanı sıra gelecek piyasalarda istihdam da artırılıyor. Bunun mükemmel bir örneğini Limak Vakfı'nın Türkiye'nin Mühendis Kızları girişimi teşkil ediyor. Genç kadınlar eğitimleri esnasında destekleniyor, kadın mentorlarla bir araya getiriliyor ve kariyer başlangıçlarında etkin bir biçimde destekleniyorlar. Bu amaç doğrultusunda, diğerlerinin yanı sıra enerji sektöründe de faal olan Limak Şirketler Grubu geniş kapsamlı ağını kullanarak staj ve iş fırsatlarına aracılık yapıyor. Enerji sektörünün ilk kadın ağı TWRE'nin de girişimleri inanılmaz olmaktadır. Kurulduğu 2018 yılından beri TWRE sanayide saygı duyulan, özellikle yenilenebilir enerji alanında faal ve Türkiye'de enerji dönüşümünün biçimlendirilmesine yardımcı olan bir sivil toplum aktörü olarak kendine bir yer edinmiştir. TWRE, erkek egemen enerji sektöründeki kadın kariyerlerinin finanse edilmesine katkıda bulunuyor, kadınlar lobisi olarak faaliyet gösteriyor ve şirketlerle iş birliğinin yanı sıra yetkinlik kazanımı ve deneyim alışverişi yoluyla kadınların istihdamını teşvik ediyor. TWRE, daha fazla kadının sektöre kazandırılabilmesi için kadın rol modellerinin profillerini öne çıkarıyor.

Deloitte araştırmasıyla dena anketinin sonuçları, mevcut bariyerlerin aşılması için enerji sektörünün daha fazla kadın rol modeline ihtiyaç duyduğunu ve kadın yöneticilerinin görünürlüğünün artırılması gerektiğini gösteriyor. Türkiye'den dena anketine katılan kadınlar, sektördeki kadın oranını artırma yolunun, örneğin cinsiyet kotaları şeklinde toplumsal cinsiyet ve enklüzyon politikalarının hem hükümet hem de şirketler tarafından uygulanmasından geçtiğini düşünüyor. Profesyonel dünyada kadınlar için belirleyici olan çalışma ve kurumsal kültürün erkek egemen olmaya ve aile dostu çalışma şartlarından yoksun olmaya devam ettiği sürece kadınlar, erkeklere kıyasla dezavantajlı kalacaktır. Bu bağlamda da Deloitte araştırması dena anketinin sonuçlarıyla örtüşmektedir: Enerji sektörünün kadınların kariyer yapmasını destekleyen, kadınların birbiriyle iletişimde olmasını sağlayan, bilgi ve deneyim alışverişinde bulunmalarına destek veren ve yeni kadın yönetici eğitmek amacıyla kadınlara yönelik mentorluk, koçluk ve gelişim programları gerçekleştiren kadın ağlarına ihtiyacı var.²⁹⁷

²⁹⁷ Bkz. Ek

Ülke Profili – İran

Ortalamada yüzde 41,6 olan bir cinsiyet uçurumuyla İran Ukrayna, Rusya, Kazakistan, Özbekistan ve Türkiye'nin çok arkasında yer alıyor.²⁹⁸ İran'ın kadınlara yönelik ekonomik eşitlik alanındaki açığı yüzde 61,9, siyasi eşitlik alanında ise yüzde 96,3 oranında olmaktadır. Kadınlar İran'da siyasi katılımın ağırlıklı olarak dışında bırakılıyor ve ekonomik faaliyetlere kısıtlı bir kapsamda katkıda bulunuyorlar. Tüm dünya ortalamasına ve Doğu Avrupa ile Orta Asya'nın bölgesel ortalamasına kıyasla İran'daki toplumsal cinsiyet eşitsizliği en üst seviyelerde bulunuyor.²⁹⁹

İş piyasası

İran'ın 2019 yılındaki istihdam oranı yüzde 47,6 ile Ukrayna, Rusya, Kazakistan, Özbekistan ve Türkiye ile kıyaslandığında en düşük değer olmuştur.³⁰⁰ Bu, çalışma gücü olan insanların yarısından azının istihdam edildiği anlamına gelmektedir. Çalışma gücü olan erkeklerin istihdam oranı yüzde 76 olup, bu araştırmada incelenen tüm diğer ülkelerin ortalamasından düşük ama Ukrayna'ninkinden yüksek olmuştur.³⁰¹ Erkeklerle kıyasla kadınlar çok daha düşük bir oranda istihdam edilmişlerdir: Çalışma gücü olan 15-64 yaş arası kadınların yüzde 18,9'u istihdam edilmiştir.³⁰² Ülkenin 2019 yılındaki toplam iş gücünün yüzde 19,5'ini kadınlar ve yüzde 80,5'ini erkekler teşkil etmiştir.³⁰³

İran resmi işgücü istatistiklerine göre İran'da kadınlar ağırlıklı olarak hizmet sektöründe istihdam edilmektedir. 2019 yılında kadın çalışanların yüzde 50,8'i bu sektörde istihdam edilmiştir. Erkek çalışanların hizmet sektöründeki oranı neredeyse eşit.³⁰⁴ İran'da, istihdam açısından sanayi en önemli ikinci sektör olmaktadır. Çalışan kadınların yüzde 30,4'ü ve erkeklerin yüzde 33,4'ü bu sektörde çalışmaktadır. Tarım sektörü, istihdam sağlayan üçüncü büyük sektörü teşkil etmektedir. Tüm işgücünün ortalamada yüzde 17'sini istihdam eden tarım sektöründe 2019 yılında toplam kadın işgücünün yüzde 18,8'i, erkeklerin ise yüzde 16,8'i çalışmıştır.³⁰⁵ Bu üç

sektörde çalışan erkeklerin mutlak sayısı çalışan kadınlarınkine nazaran çok daha yüksek olsa da bu üç sektördeki toplumsal cinsiyet dağılımı göreceli olarak eşit olmaktadır. Bu, sektöre özel istihdamdaki kadın ve erkek oranının toplu istihdamdaki kadın ve erkek oranına eşit olduğu anlamına gelmektedir. Alt sektörlerde istihdam edilen kadın ve erkeklere ilişkin veriler bulunmadığından, enerji sektöründeki toplumsal cinsiyet dağılımına ilişkin bir yorum yapılamamaktadır.

Ekonomik sektörlerin önemi, gayrisafi yurtiçi hasılasındaki (GSYİH) oranlarına da yansımaktadır. İran Merkez Bankası uyarınca 2019 yılında hizmet sektörü, İran'ın toplu ekonomik çıktısının yüzde 57,1'isine tekabül etmiştir. GSYİH'nin yüzde 25'i ile sanayi³⁰⁶ ve madencilik ikinci sırada, tarım ise yüzde 12,5 ile üçüncü olmuştur. Petrol sektörü aynı yıl GSYİH'nin yüzde 7,4'üne, bir önceki yıl sayısının neredeyse yarısına tekabül etmiştir.³⁰⁷ İran'da enerji temini ve tedariki ağırlıklı olarak devletin elinde bulunmaktadır. Petrol sanayisi devlet tarafından yönetilmektedir. İran Enerji Bakanlığı'nın verdiği bilgilere göre İran elektriğinin neredeyse yüzde 1'ini güneş, rüzgâr, küçük çapta hidroelektrik güç, atık ısı ve biyokütle dahil olmak üzere yenilenebilir enerjilerden elde etmektedir. Yenilenebilir enerji tesisleri tüm ülkede 43.450 yeni iş imkânı yaratmıştır.³⁰⁸ Bu işlerin kadın ve erkekler arasında nasıl dağıldığı bilinmemektedir.

²⁹⁸ Dünya çapında incelenen 153 ülke arasından İran 148'inci sırada bulunmaktadır. Bkz.: Ülke değerlendirme cetveli İran, 2020 Küresel Cinsiyet Uçurumu Raporu, Dünya Ekonomi Forumu, sayfa 189

²⁹⁹ Doğu Avrupa ve Orta Asya bölgesindeki cinsiyetler uçurumu ekonomik alanda ortalamada yüzde 27, siyasi alanda ise yaklaşık yüzde 85 olmaktadır. Ortadoğu ve Kuzey Afrika bölgesindeki cinsiyetler uçurumu ekonomik alanda ortalamada yüzde 57,5, siyasi alanda ise yaklaşık yüzde 90 olmaktadır. Şekil 8, Bölgesel Performans, 2020 Küresel Cinsiyet Uçurumu Raporu, sayfa 22

³⁰⁰ <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.ACTI.ZS?end=2020&locations=UA-KZ-RU-UZ-IR-TR&start=1990&view=chart>

³⁰¹ <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.ACTI.MA.ZS?end=2020&locations=UA-KZ-RU-UZ-IR-TR&start=1990&view=chart>

³⁰² <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.ACTI.FE.ZS?end=2020&locations=UA-KZ-RU-UZ-IR-TR&start=1990&view=chart>

³⁰³ <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.TOTL.FE.ZS?locations=UA-KZ-RU-UZ-IR-TR>

³⁰⁴ <https://amar.org.ir/Portals/0/News/1398/bikari98-3.pdf>

³⁰⁵ A.g.e.

³⁰⁶ İran'da sanayi madencilik, elektrik, doğalgaz ve suyun yanı sıra binalar alt sektörlerini de dahil etmektedir.

³⁰⁷ <https://www.cbi.ir/SimpleList/2072.aspx>

³⁰⁸ Bu bilgiler AHK İran'dan alınmıştır.

Yönetici düzeyinde kadınların İran'daki temsil oranı, istihdamdaki genel temsil oranlarına benzer bir düşüklükte olmaktadır. Güncel Küresel Cinsiyet Uçurumu Raporu içerisinde Dünya Ekonomik Forumu, siyaset ve sanayide yönetici pozisyonları arasındaki kadın oranını ortalamada yüzde 20,5 olarak tahmin etmektedir.³⁰⁹ Başka bir deyişle erkekler, kadınların yönetici düzeylerindeki temsil oranını ve dolayısıyla siyasi ve ekonomik karar verme süreçlerine katılımını dörde katlıyor. Toplam temsil oranları burada da düşük olmasına rağmen kadınların en yüksek temsil oranı teknik işçiler arasında bulunmaktadır: 2019 yılında kadınların oranı yüzde 36,7, erkeklerin ise yüzde 63,3 olmuştur.³¹⁰

Geçtiğimiz yıllarda kadınların yükseköğrenime katılımları ciddi bir artış göstermiştir. Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü İstatistik Enstitüsü, 2018 yılında kadınların toplam öğrenciler arasındaki oranını yüzde 46 olarak hesaplamıştır.³¹¹ Dünya Ekonomik Forumu, 2019 yılında erkeklere kıyasla daha az kadının yüksek eğitime başvurduğu sonucuna varmıştır: Erkeklerin yüzde 75'i, kadınların yüzde 64,3'ü orta ve lise eğitiminden sonra üniversite veya teknik yüksekokul eğitimine başlamıştır.³¹² İran'da sadece erkek öğrencilerin değil, kadın öğrencilerin de çoğunun teknik odaklı dalları seçtiği dikkat çekici olmaktadır: Üniversiteye kayıtlı kadınların yüzde 32'si ve erkeklerin yüzde 52'si yükseköğrenimlerine bir BTMM dalında başlamaktadır. Kadın öğrenciler arasında en popüler ikinci öğrenim dalları işletme, idari ve hukuk bilimleri olmaktadır. Yüzde 28,4 ile kadın öğrencilerin kayıt oranı yüzde 27,9 olan erkeklerinkine kabaca eşit olmaktadır. Kadın öğrenciler arasında en popüler üçüncü öğrenim dalları, erkek öğrencilerin kayıt oranı yüzde 40,5 ile yüzde 14,7 olan kadın kayıt oranının iki katından fazlası da olsa mühendislik, inşaat ve üretim olmaktadır. Sanat ve beşeri bilimler, doğal bilimler ve istatistik, sağlık ve sosyal işler ve eğitim dallarını seçen kadınlar sayısı ise erkeklere kıyasla çok daha fazla olmaktadır.³¹³ Her ne kadar İran'da kadınlar erkeklere kıyasla daha az istihdam edilse de çalışan kadınlar erkek meslektaşlarına kıyasla daha iyi eğitilmiş olmaktadır: 2018 yılında üniversite mezunu kadın çalışanların oranı, bir önceki yıla kıyasla

yüzde 3 oranında bir artış göstermiş ve yüzde 39,2 olmuştur. Üniversite mezunu erkek çalışanların oranı ise, bir önceki yıla kıyasla yüzde 2,1 oranında artarak yüzde 20,4 olmuştur.³¹⁴ Bu sayılardan, üniversite mezunları arasından erkeklere kıyasla göreceli olarak daha fazla kadının istihdam edileceği yönünde bir eğilim türetilmektedir.

Enerji sektöründeki çalışan kadınların oranına dair sektöre özel veriler kamu tarafından erişilebilir veya toplanmış olmamaktadır. Kadınların İran'ın enerji sanayilerinde hangi rolü oynadıkları henüz araştırılmamıştır. Ancak dena anketinin en önemli bariyerlere ilişkin sonuçları ilk bir özet sunuyor: İranlı katılımcıların büyük çoğunluğu, kadınların cinsiyete dayalı önyargı ve ayrımcılıklar nedeniyle enerji sektöründe ciddi dezavantajlı olduğu görüşünde olmaktadır. Ancak kadınların kendini göstermesi ve başarılı olması için gerekli özgüvenin eksikliği de büyük bir engel olarak tanımlanmaktadır. Enerji sektöründe kariyer yapmak veya profesyonel alanda ilerlemek isteyen kadınların önüne çıkarılan bir diğer bariyer olarak, özellikle kadınları destekleyen kadın ağların eksikliği de belirtilmektedir. Çağdışı kalmış, ağırlıkla erkek egemen olan çalışma kültürleri ve kurumsal yapılar da kadının enerji sektörüne girmesini zorlaştırmaktadır.³¹⁵

Siyasal Koşullar

Toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadın hakları, 1928 tarihli İran Anayasası içerisinde net bir biçimde tarif edilmiştir: Ülkenin bütün kadın ve erkek vatandaşları yasa önünde eşit korumaya sahiptir ve İslami kaidelerle uyum içerisinde eşit siyasi, ekonomik, sosyal ve kültürel haklara sahiptir.³¹⁶ Anayasa, hükümetin her alanda kadın haklarını korumakla ve kadınların gelişebilmesini ve haklarını kullanabilmelerini sağlamakla yükümlü olduğunu belirlemiştir. İran Anayasası'nda aile, kadınların önemli bir rol oynadığı toplumun temeli olarak belirlenmiştir.³¹⁷ Bu yasal ilkeler, İran toplumu içerisinde kadınların Şeriat ile uyumlu olarak güçlendirilmesini sağlamaktadır.

³⁰⁹ Kadınlar özellikle siyasi düzeyde, mecliste ve bakanlıklarda aşırı düşük bir temsil oranına sahipler: Dünya Bankasından alınan bilgilere göre oranları yaklaşık yüzde 6 olmaktadır.

³¹⁰ Ülke değerlendirme cetveli İran, 2020 Küresel Cinsiyet Uçurumu Raporu, Dünya Ekonomi Forumu, sayfa 189

³¹¹ <http://data.uis.unesco.org/>

³¹² Ülke değerlendirme cetveli İran, 2020 Küresel Cinsiyet Uçurumu Raporu, Dünya Ekonomi Forumu, sayfa 189

³¹³ Ülke değerlendirme cetveli İran, 2020 Küresel Cinsiyet Uçurumu Raporu, Dünya Ekonomi Forumu, sayfa 190

³¹⁴ İstatistiksel veriler İran haber medyasından alıntılanmıştır. Bu veriler halka açık olmamaktadır. Bkz.:

<https://www.mehrnews.com/news/4651177/%D9%87%D9%85%D9%87-%D8%A2%D9%85%D8%A7%D8%B1-%D8%A7%D8%B4%D8%AA%D8%BA%D8%A7%D9%84-%D9%88-%D8%A8%DB%8C%DA%A9%D8%A7%D8%B1%DB%8C-%D8%A8%D8%A7%D9%86%D9%88%D8%A7%D9%86-%D8%B3%DB%8C%DA%AF%D9%86%D8%A7%D9%84-%D8%B1%D8%B4%D8%AF-%D8%AD%D8%B6%D9%88%D8%B1-%D8%B2%D9%86%D8%A7%D9%86-%D8%AF%D8%B1-%D8%A8%D8%A7%D8%B2%D8%A7%D8%B1>

https://www.researchgate.net/publication/263380740_Women's_Empowerment_in_Iran_A_Review_Based_on_the_Related_Legislations

³¹⁵ Bkz. Ek

³¹⁶ https://www.researchgate.net/publication/263380740_Women's_Empowerment_in_Iran_A_Review_Based_on_the_Related_Legislations

³¹⁷ https://www.researchgate.net/publication/263380740_Women's_Empowerment_in_Iran_A_Review_Based_on_the_Related_Legislations

1970'li yılların sonunda gerçekleşen İslam Devrimi ile birlikte kadın hakları kısıtlanmış ve kadın hareketinin ulaştığı hedefler yok edilmiştir. Şeriat yürürlüğe girince örneğin 1979 tarihli Aileyi Koruma Kanunu iptal edilmiştir.³¹⁸ Toplumsal cinsiyet eşitliği ancak adım adım ülkenin 1990'li yıllara ait ekonomik, sosyal, kültürel ve siyasi gelişme planlarına dahil edilmiştir.³¹⁹ Kadınların güçlendirilmesi yönündeki ilk adımların kabulü, Üçüncü Gelişim Planı içerisinde Kadın Katılımına ilişkin Cumhurbaşkanlığı Merkezi (CPW) tarafından 2000-2005 yılları arasındaki döneme ilişkin gerçekleştirilmiştir. CPW 1997 yılında Cumhurbaşkanlığına bağlı olarak, kadınların teşvik edilmesine yönelik faaliyetlerin planlanması ve koordine edilmesi ve hayata geçirildiklerinin denetlenmesi amacıyla kurulmuştur. CPW'nin görevi, kadınların karşılaştığı zorlukları ve sorunları tespit etmek, olası çözümleri geliştirmek ve bunları kamu idaresinin yardımıyla uygulamaktan ibaret olmaktadır. CPW eğitim, kültür, spor, ekonomik katılım, kadınların yasal işleri ve kadın sivil toplum örgütlerinin geliştirilmesi alanlarında faaliyet göstermektedir.³²⁰ Henüz başarılı olamadıysa da İran'ın BM Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi'ni (CEADW) imzalaması için çalışmalar yürütmektedir.³²¹ 2005 yılında CPW'nin adı Kadın ve Aile İşleri Merkezi (CWFA) olarak değiştirilmiş ve faaliyet alanı genişletilmiştir. 2013 yılında CWFA başkanının Kadın ve Aile İşlerinden sorumlu Başkan Yardımcısı olarak Kabineye atanması sonucunda CWFA'nın konumu ve dolayısıyla toplumsal cinsiyet eşitliğine kurumsal bir dayanak verme çalışmaları güçlendirilmiştir.³²² Makamın halihazırdaki sahibi, İran Kabinesinin 1979 yılından bu yana ilk ve ülke tarihindeki üçüncü kadın üyesi olmaktadır.³²³

2005-2009 yılları arası döneme ilişkin Dördüncü Gelişim Planı'nın, kadınların güçlendirilmesine ilişkin yaklaşımların kurumsala dayandırılması ve tüm devlet kuruluşlarında bağlayıcı kılmak için sivil toplum kuruluşlarının desteğiyle sair girişimlerde bulunulmuştur.³²⁴ 2016-2021 yılları arası döneme ilişkin Altıncı Gelişim Planı, kadınların

güçlendirilmesi için beş alan belirlemektedir: Aile, sağlık, istihdam, sosyal güvenlik ve sosyal mağduriyet. Kadınlara karşı ayrımcılığın önlenmesine ve toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin tedbirler kilit bir öneme sahip olmaktadır. Kadınların sosyal, ekonomik ve siyasi olarak güçlendirilmesi yaklaşımı ailenin refahına ve bütünlüğüne dayanmaktadır ve kadınların aile ve toplumda oynadığı çok yönlü roller arasında bir denge sağlamayı hedeflemektedir.³²⁵ Tedbirler kadınlar arasındaki okuma yazma ve istihdam oranını artırmanın yanı sıra ilk ve orta öğrenimdeki toplumsal cinsiyet uçurumunun kapatılmasını hedeflemektedir. İstihdam tedbirleri, kadınlar arasındaki işsizlikle mücadele edilmesinin yanı sıra ev hanımlarının da istihdama katılım sağlanmasına odaklanmaktadır.

CWFA ayrıca tedbirlerin kadınlar politikası çerçevesinde uygulamaya geçirilmesini denetlemekle görevli olmaktadır. Bu amaç doğrultusunda Kadın ve Aile İşleri Merkezi, hedeflere ulaşıldığının sağlanmasını yapabilmek için çeşitli verileri toplamaktadır.³²⁶ Onaylanan, kadın ve ailelerin durumunun iyileştirilmesine yönelik eylem planı çerçevesinde toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin 176 adet gösterge geliştirilmiş ve yedi faaliyet alanına göre ayrılmıştır: Eğitim, sağlık, istihdam, spor, güvenlik ve sosyal ve siyasi katılım. İran'da kadınların siyasete katılımını artırmak için ulusal hükümet kurumlarının yanı sıra genel yönetim ve yürütme organlarının yönetici pozisyonları için yüzde 30 oranında bir kadın kotası yürürlüğe konulmuştur. Eylem planı, il düzeyinde Kadın İşleri Ofisi tarafından hayata geçirilmektedir.³²⁷ Devlet Yöneticilik Eğitim Merkezi ile iş birliği içerisinde kamu sektöründe istihdam edilen kadınlar, ulusal ve bölgesel düzeyde eğitilmekte ve dolayısıyla yöneticilik pozisyonlarına hazırlanmaktadır. Bu bağlamda, kadınların yöneticilik becerilerinin güçlendirilmesi hedefiyle bir platform kurulmuştur.³²⁸

Kadınları politika oluşturma süreçleri içerisinde güçlendirme amacı doğrultusunda CWFA'nın yanı sıra başka kuruluşlar da yaratılmıştır. Bunların arasında

³¹⁸ <https://learningpartnership.org/resource/family-protection-act-iran-document-english>

³¹⁹ <https://www.un.org/womenwatch/daw/Review/responses/IRA-N-English.pdf>

³²⁰ A.g.e.

³²¹ <https://www.hrw.org/news/2020/03/12/iran-universal-periodic-review-outcome-statement>

³²² İran Kabinesi, Cumhurbaşkanı tarafından atanan hükümet temsilcileri ve bakanlardan oluşan resmi bir organ olmaktadır.

³²³ <http://women.gov.ir/en>

³²⁴ https://www.researchgate.net/publication/263380740_Women's_Empowerment_in_Iran_A_Review_Based_on_the_Related_Legislations

³²⁵ https://financialtribune.com/articles/people/28545/6th-plan-seeks-to-empower-women-in-five-areas?_cf_chl_jschl_tk_=aac2d8206430ea7949d7f3ecf2dc7e41805c681b-1612884865-0-

[AdF0q9R0Ev1JLmxkNzZ5uDBUgZuu6MAbMbtDXWC0_Q50_rgUO7usaoRTaQQ9ji7ST-E71EDEm9avFoPuK4XKYi-mRX_MWzBpu1mBaysFNqL_uwCjMABMznxOGGei6_WX-wYt-LJ3-ubHZ3sHfcLv3GZkFGtdcZDh_uc9MJRlIulxZYmBjx2rs3-jhgEdgllT0ZwLLhSux-7r2FKnhkqrqifEVqSemC6Bab5CzSU12ni-FVjOtkXel7mxXWEzqg9S1Lz4ITlwZQfinjUx-jrKmjA0D8HnVbtZuPCxWrTCbD_a2ufk3smrxz5M8JH5Za1thGLV-mu-U_OcrOitTxN8sP9lr66ct5amu_X6vkPbs2a70bMtgO7uvWFKtrWGvXR7-KgVYnjvNTLjwaNhlhe4](https://www.researchgate.net/publication/263380740_Women's_Empowerment_in_Iran_A_Review_Based_on_the_Related_Legislations)

³²⁶ <http://women.gov.ir/fa/news/14264/the-field-of-women-entrepreneurs-is-one-of-the-most-important-parts-of-the-document-to-improve-the-status-of-women-and-the-family>

³²⁷ <http://dolat.ir/detail/329511>

³²⁸ [https://asiapacificgender.org/sites/default/files/documents/Iran%20\(Islamic%20Republic%20Of\)%20\(English\).pdf](https://asiapacificgender.org/sites/default/files/documents/Iran%20(Islamic%20Republic%20Of)%20(English).pdf)

Sosyokültürel Kadın ve Aile Konseyi'nin yanı sıra bakanlıklar ve devlet organları içerisinde kadın işlerinde danışmanlık hizmeti veren pozisyonlar, ayrıca İslamî Şûra Meclisi (İran Parlamentosu) Kadınlar Grubu ve Düzenin Maslahatını Teşhis Konseyi Sekreterliğinin Kadınlara ve Gençlere Dair Özel Komitesi³²⁹ bulunmaktadır.

Sosyal Koşullar

1970'li yılların sonunda gerçekleşen İslam Devrimi öncesinde kadınların hakları ve sosyal ve siyasi katılım fırsatları genişletilmişti. Ayrıca kadın örgütleri kurulmuş ve kadın dergileri yayınlanmaya başlamıştı.³³⁰ 1979'dan sonra bu başarıların birçoğu hükümet tarafından bertaraf edilmiştir. Teknik olarak sivil toplum örgütleri Anayasa tarafından korunmaya devam etse de sorumluluk alanları, otoritelerin uygun gördüğü kapsamda sınırlandırılmıştır.³³¹ 2000'li yılların başında kadın örgütleri, Kadın Katılımına ilişkin Cumhurbaşkanlığı Merkezi (CPW) tarafından çalışmalarına dahil edilmeleri veya programların hayata geçirilmesi için destek görmeleri yoluyla güçlendirilmiştir. Sonuç olarak daha serbest olan bir sivil toplum alanı yaratılmıştır. Ancak sivil toplum örgütlerinin (STÖ) varlıklarını yine de küçük ve gayri resmi örgütlü bir halde ve kendi projelerini hayata geçirmek için mali kaynakları bulunmadan sürdürmeye devam etmesi gerekmektedir. 2000 yılında Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı tarafından yürütülen bir araştırma kapsamında, toplam 700 STÖ'den 137'sinin kadınlara ve kalkınmaya odaklı olduğu hesaplanmıştır. İran'ın sivil toplum tablosunun incelenmesini takiben çıkarılan ana sonuçlardan biri, İranlı sivil toplumun gelişmesinde kadın örgütlerinin lider aktör olmuş olmasıdır.³³² İran'da faal olan kadın örgütleri hakkında çok şey bilinmese de sivil toplum girişimlerinin en yoğun olduğu alanlardan bir tanesi toplumsal cinsiyet eşitliği olmaktadır. İran kadın hareketi saklı, örgütsüz, merkezci olmayan ve farklı nesil, sınıf ve etnik grupları kapsadığı yönde tarif edilmektedir.³³³ İran'da sivil toplum, yerel geleneklere ve topluluklara kökten bağlı olarak gelişmiş olup neredeyse tüm finansmanını yerel kaynaklardan sağlamaktadır. Bu çalışmada incelenen diğer ülkelerin aksine, İranlı STÖ'ler ve uluslararası örgütler arasında neredeyse hiçbir iş birliği bulunmuyor. İran sivil toplumu için sağlanan kısıtlı finansmanlar Birleşmiş Milletler

tarafından aktarılmakta olup, hükümetin tam onayına tabi olmaktadır. Sivil toplum faaliyetlerinin finansmanına ilişkin belirsizlikler aktörler açısından, özellikle uzun vadeli sorunlar ile bağlantılı olarak ciddi bir zorluk teşkil ediyor.³³⁴

İran'daki kadınlar hareketinin ayırıcı özelliklerinden birini bireysel kadın eylemciler ve kampanyalar teşkil etmektedir. İranlı avukat, hakim ve insan hakları savunucusu Shirin Ebadi'nin 2003 yılında Nobel Barış Ödülü'ne layık görülmüş olması, İran kadınlar hareketinin uluslararası düzeyde takdir edilmesine yol açmıştır.³³⁵ 2006 yılında, aralarında Shirin Ebadi'nin de bulunduğu 50 kadın ve erkek eylemcinin girişimiyle "Bir Milyon İmza" kampanyası başlatılmıştır.³³⁶ İran'ın adli sistemindeki cinsiyete dayalı ayrımcılığı konu edinen bu hareket, halka kadınların yasal statüsünü açıklıyor, ayrımcı yasaların değiştirilmesine ilişkin dilekçe verilebilmesi için imzalar topluyor ve yasamanın ilgilenmesi için baskı kuruyor. Hareket, değişen sosyal ve kültürel standartların vizyonunu izliyor.³³⁷ İmzalar resmi olarak sayılmış olmasa da hareket yerel, ulusal ve uluslararası düzeyde geniş kitlelere ulaştı. Çeşitli topluluklardan ve sivil toplum aktörlerinden oluşan bir ağ kurmakta ve insanların dikkatini toplumsal cinsiyet eşitliğine çekmekte başarılı olan bu halk hareketi, Miras ve Ailenin Korunması Kanununun 2008 yılında kadınlar lehine değiştirilmesine katkıda bulunmuştur.³³⁸

Kadın ağları

Şimdiye değin İran'da sektöre özel kadın ağları bulunmamaktadır. Bu bilgiyi, söyleşi yapılan kadın enerji uzmanları da doğrulamıştır. Ancak kendisine İranlı işkadınlarına destek vermeyi hedef edinmiş bazı örgütler var.

2004 yılında kurulan National Association of Women Entrepreneurs (Uluslararası Kadın Girişimciler Birliği – NAWE), İran'da kadın liderlik kültürünü teşvik etmektedir. NAWE finansmanını üye aidatları üzerinden sağlamaktadır ve İranlı kadın girişimcilerini öğüt, bilgi ve ağ çalışması yoluyla sürdürülebilir ve adil kalkınma konularında desteklemektedir.³³⁹ İranlı kadın girişimcilerin rolüne dair verileri toplayan, analiz eden ve bu alanda araştırmalar yapan NAWE, işkadınlarının teşvik

³²⁹ https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/13097Islamic_Republic_of_Iran_review_Beijing20.pdf

³³⁰ 1979 öncesi kurulmuş kadın örgütlerinin bir listesini burada bulabilirsiniz: Civil Society Organizations and Empowerment of Women and Girls in Iran, Institute for Global and International Studies, The George Washington University, Milad Pournik, 2013, sayfa 6 veya çevrimiçi: https://cpb-us-e1.wpmucdn.com/blogs.gwu.edu/dist/1/1435/files/2018/04/igis06_ggp04.cso-qgi55v.pdf#%5B%7B%22num%22%3A96%2C%22gen%22%3A0%7D%2C%7B%22name%22%3A%22XYZ%22%7D%2C69%2C720%2C0%5D

³³¹ A.g.e.

³³² A.g.e.

³³³ A.g.e.

³³⁴ A.g.e.

³³⁵ A.g.e.

³³⁶ <https://tavaana.org/en/en/content/one-million-signatures-battle-gender-equality-iran>

³³⁷ A.g.e.

³³⁸ A.g.e.

³³⁹ <https://nawe.ir/en/about/>

BILGI KUTUSU DENA-SÖYLEŞİ



Nasim Shekari

Nasim Shekari, İran'da proses endüstrisi odaklı kimya mühendisliği okudu. Yüksek lisansını İsveç'te yenilikçi ve sürdürülebilir proses teknolojilerinde tamamladı. Cinsiyete dayalı ayrımcılığı, İran'ın güneyinde petrokimya mühendisi olarak çalıştığı bir elektrik tesisinde deneyimledi. Çalıştığı şirketin diğerlerine kıyasla kadınların işe alımı konusunda çok daha ilerici olmasına rağmen, o tarihlerde kadınların erkek egemen olan bu sektöre girişinin zor olduğunu düşünmüş. Uluslararası kariyerine Birleşmiş Milletler Sınai Kalkınma Örgütü (UNIDO) bünyesinde, enerji yoğun sektörlerde enerji verimliliği alanında başladı. Halihazırda, Bilim ve Teknolojiden sorumlu Cumhurbaşkanı Yardımcılığı ve Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı'nın (UNDP) denetimi altında enerji verimliliği ve binaları etkileyen çevre etkenlerine ilişkin uluslararası bir projenin ulusal proje yöneticisi olarak çalışıyor ve İran hakkında rapor veriyor.

"Meslektaşlarım ve üstlerimden çok şey öğrendim ama profesyonel hedeflerimin peşinden gitme konusundaki en büyük motivasyonu kendime ben veriyorum. Engelleri aşmamdaki başarımın en önemli anahtarları ilgi, heves, sevgi ve tutku olmaktadır. Özgüven de lazım. Kendine ve misyonuna inanman lazım. O zaman kendini başkalarına daha fazla kanıtlaman gerekiyor. Bugün İran'daki kadınlar çok daha güçlüler ve hem siyasette hem de sanayide önemli roller üstleniyorlar. Teknik uzmanlığın yanında sosyal beceriler de önemli. İnsanlar arası iletişimde kadınlar genellikle erkeklere kıyasla daha hassas ve daha empati sahibi oluyor. Erkekler teknik detaylara dalıp gitmeye meyilliyken kadınlar resmin tamamını görüyor. Kadınlar bunu bir avantaja çevirebilir. Erkekler arasında gözle görülmeyen bir ortaklık gibi bir şey var. Birbirlerini destekliyorlar. Benim için ağ çalışması yapmak çok yeni bir deneyim. Pakistanlı bir kadın ağından öğreniyorum. İran'da güçlü ve başarılı kadınlar neredeyse hiç görünür değil. Oysaki kadın rol modelleri, kadınlar arasındaki iş birliğini güçlendirir ve rekabetin üstesinden gelinmesinde yardımcı olurdu. İran bakanlıklarının çoğunda kadının güçlendirilmesi konulu bir departman bulunuyor. Bu güzel bir başlangıç. Yönetici pozisyonlarındaki kadın oranının artırılmasını sağlayan kuralları ve yasaları çıkarmak hükümetin görevidir. Teknik mesleklerdeki kadınların hem kültürel hem de sosyal açıdan kabul görmesi de çok önemli. Çocukların eşit yetiştirilmesi ve eğitim görmesinde ailelerin merkezi bir rolü var."

edilmesi konusunda uzmanlaşmış ve ilgili yasal işlemlerle tecrübesi olan çeşitli diğer örgütlerle birlikte çalışmaktadır. NAWE örneğin İranlı bakanlıklar gibi ulusal kuruluşların yanı sıra dernekler gibi devlete ait olmayan kuruluşlar ve kadınların kurduğu yenilikçi şirketlere destek veren sair ulusal veya uluslararası sivil toplum örgütleriyle iş birliği yapmaktadır. Lobi çalışmalarının yanı sıra hükümete iş topluluğunu etkileyecek mevzuat tasarılarına ve hükümet planlarına dair danışmanlık hizmetleri sunan NAWE ayrıca iş topluluğun ilgili konusunda seminerler, konferanslar ve çalışma atölyeleri düzenlemektedir. Üyelerine geniş çapta ağ çalışması yapma fırsatlarını sunmaktadır ve iş topluluğu içerisindeki çeşitli paydaşlar arasında diyalogda bulunulmasını teşvik etmektedir. Çeşitli konulara özel komiteleri ve çalışma grupları bulunmaktadır. Sanayi ve ticaret alanındaki çalışma grubu İran Ticari Kalkınma Örgütüyle birlikte, iki örgütün kadın zanaatkarların teşvik edilmesine ilişkin ortaklığını kuran bir Mutabakat Anlaşması imzalamıştır. Çalışma grubu ayrıca Sanayi ve Madencilik Bakanıyla bir araya gelmiş ve kadınların bu sektörde karşılaştığı zorlukların dillendirilebilmesi için Sanayi ve Madencilik Odasında bir Kadın İşbirliği Masasının oluşturulması yönünde bir taahhüt almayı başarmıştır. İran aleyhine yaptırımlar ve ülkede devam eden ekonomik gerileme bu işbirliğinin yanı sıra NAWE'nin bu iki kuruluşla gerçekleştirmeyi öngördüğü ortak faaliyetleri de engellemiştir.³⁴⁰ NAWE'nin hangi kapsamda faaliyetlerine devam ettiği bilinmemektedir. Her yıl değişen yönetim kurulu web sitesinde en son 2019 yılında yayınlanmıştır.³⁴¹

NAWE'nin kurucularından biri olan Firoozeh Sabe 2005 yılında diğer bir STÖ daha kurmuştur: Entrepreneurship Development Foundation for Women and Youth (Kadınlar ve Gençlere Yönelik Girişimcilik Geliştirme Vakfı – EDF).³⁴² EDF, İran'ın daha az kalkınmış bölgelerine odaklanarak ülkenin dört bir yanından gençler, kadınlar ve yerel örgütler arasında girişimciliği teşvik etme hedefini izlemektedir. 2014 yılı itibarıyla EDF, Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal Konseyinde (ECOSOC) özel bir danışmanlık statüsüne sahip olmuştur. Bu rolü çerçevesinde EDF her yıl Mart ayında Birleşmiş Milletler Kadının Statüsü Komisyonu'nda bir etkinlik düzenlemektedir. EDF ağırlıklı olarak üç alanda faal olmaktadır: İş ve girişimci yaklaşımla yerel topluluğun kalkınmasını teşvik etmektedir. Genç kızları ve erkekleri destekleme amacı doğrultusunda EDF, iş ve girişimci yaklaşımı olan bir gençleri güçlendirme projesi yürütmektedir. EDF birçok farklı okulda, Okullarda Girişimcilik Laboratuvarı adlı destek programını kurmuştur.³⁴³ Bu bağlamda çalışma atölyelerinin yanı sıra en iyi iş fikrini seçen bir yarışma ve ürünlerin sergilendiği

³⁴⁰ <https://nawe.ir/en/units/workforce-industry/>

³⁴¹ <https://nawe.ir/en/structure/>

³⁴² <https://foundationed.ir/en/about>

³⁴³ A.g.e.

ve satıldığı bir festival düzenlemektedir.³⁴⁴ Sivil toplum örgütlerinin çalışmalarına dikkat çekmek ve sivil toplum kuruluşları arasındaki iş birliğini teşvik etmek için EDF 2012 yılından beri, aynı konu alanında faal olan diğer kuruluşlarla karşılıklı bilgi ve deneyim alışverişinde bulunulmasını sağlayan yuvarlak masa toplantıları düzenlemektedir.

Sonuç

1990'lı yılların sonundan bu yana İran'da, İslami değerleri koruyarak toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadınların teşvik edilmesi ilkelerinin güçlendirilmesi yönünde ilerlemelerin kaydedildiği açık olmaktadır. Bugün CFWA olarak faaliyetlerine devam eden CPW'nin kurulmasını takiben kadın hakları ve toplumsal cinsiyet eşitliği kurumsallaştırılmış ve kapsamı adım adım genişletilmiştir. CWFA rolünün genişletilmesi ve güçlendirilmesi sayesinde kadınlar siyasi bir lobi sahibi olmuştur. O zamandan beri sivil toplum örgütlerinin de yardımıyla kadınların teşviki amaçlı faaliyetler koordine edilmiş ve gerçekleştirilmiştir. Son beş yıl içerisinde İran'ın kadın politikası ailenin yanı sıra sosyal, ekonomik ve siyasi katılım alanları bağlamında toplumsal cinsiyet eşitliğine odaklanmıştır. CWFA, ulusal hükümet kurumlarının yanı sıra idari otoriteler ve yürütme organlarının yönetici pozisyonlarına dair yüzde 30 oranında bir kadın kotasının yürürlüğe konulmasında başarılı olmuştur.

Çoğu gelişme sağlık ve eğitim sisteminin altyapısına yapılan yatırımlar sayesinde gerçekleşmiş ve cinsiyetler arası eşitsizlikler azalmıştır.³⁴⁵ Yine de eleştiriye açık konular varlığını sürdürmeye devam etmektedir. İş piyasasına erişim konusunda kadınlara karşı ayrımcılık yapmaya ve dolayısıyla cinsiyetlerin hukuki eşitliğine ilişkin uluslararası standartlarla örtüşmemeye devam eden ulusal yasalar mevcuttur.³⁴⁶ Eski Sovyetler Birliği ülkelerinde de olduğu gibi, fazla tehlikeli olarak addedilmeleri nedeniyle kadınların icra etmesi yasak olduğu bazı meslekler var.³⁴⁷ Yasal çerçevelerin belirli bir çapta kadın ve erkekler için farklılıklar barındırması, toplum içerisinde cinsiyetlere dayalı önyargıların ve basmakalıpların ve dolayısıyla iş piyasasında ayrımcılıkların oluşmasına katkıda bulunmuştur. Öte yandan tek ve çok taraflı zorunlu yaptırımlar ve döviz krizi, İran'ın ekonomisini zayıflatıyor ve kadınların ekonomik katılımına ilişkin bir engel oluşturuyor. Aynı zamanda İran'da çalışan kadınlar ortalamada erkeklerden daha iyi eğitilmiş olmaktadır. Son yirmi yıl içerisinde iyi eğitilmiş

kadınların sayısı artmış ve toplumsal cinsiyet eşitliği de bu yönde yol almaktadır. Ancak kadın akademisyenlerin sayısı gerçek istihdama yansımıyor: Çalışma gücü olan kadınların sadece beşte biri istihdam ediliyor ve ağırlıklı teknik işçi olarak hizmet sektöründe çalışıyor. Yönetici düzeyindeki kadın temsil oranı, tüm istihdamda olduğu kadar düşük olmaktadır. Kadın girişimcilerin sayısı bilinmiyor. Aynı şekilde, enerji sektörüne ve toplumsal cinsiyet dağılımına ilişkin yayınlanmış veriler bulunmamaktadır.

İran sivil toplumunun gelişmesinde kadın örgütlerinin öncü bir rolü olmuştur. Sivil toplum girişimlerinin en güçlü olduğu alanlardan biri toplumsal cinsiyet eşitliğinin savunulması olmaktadır. Kadınlar hareketi ağırlıklı olarak yasama çerçevesindeki toplumsal cinsiyet eşitliğine, şiddetin önlenmesine ve 1970'li yılların sonunda gerçekleşen İslami Devrimle birlikte kısıtlanan kadın haklarının güçlendirilmesine odaklanmaktadır. İranlı kadın örgütleri hakkında çok fazla bilgi bulunmuyor ama ağırlıklı olarak resmi bir örgütlenmenin yanı sıra kendilerine ait olan mali kaynaklara da sahip olmamaktadırlar. İran kadın hareketinin saklı, hiyerarşik ve merkezci olmayan ve en önemlisi, tabandan gelen bir halk hareketi olduğu düşünülmektedir. 2000'li yıllarda farklı topluluklar ve sivil toplum aktörlerinden oluşan bir ağ kurmayı, toplumsal eşitlik için bir farkındalık yaratmayı, yasa değişikliklerin yapılmasına ön ayak olmayı ve uluslararası düzeyde dikkat çekmeyi başarmıştır. Kadın girişimcileri teşvik eden az sayıda kadın örgütü haricinde İran'da henüz sektörlere özel kadın ağları bulunmamaktadır. Bu bağlamda NAWE bir anahtar rol üstlenmiş ve üyelerine danışmanlık hizmetleri ve yetkinliklerin edinilmesine yönelik çeşitli etkinlikler vasıtasıyla doğrudan ve lobi çalışmaları yoluyla dolaylı olarak destek sağlamıştır. Devlete ait olan ve olmayan örgütlerle iş birliğinde bulunan, bakanlıklarla diyaloga girmenin yollarını arayan ve kadınların sanayi sektöründe ve ticaretle karşılaştığı zorlukları siyasi gündeme oturtan NAWE'nin çalışmaları bir örnek teşkil etmektedir.

dena anketine katılan kadın enerji uzmanları, her şeyden önce, çok daha fazla sayıda kadın rol modeline ek olarak erkek egemen çalışma kültürü ve kurumsal yapıların değiştiğini görmeyi istiyor. Durumlarının iyileşmesi için sorumluluğu hükümette görüyor ve hükümetin kadın ve erkeklerin eşit kariyer fırsatlarına sahip olduğuna dair bir garanti vermesi gerektiğini düşünüyorlar. Kadınları profesyonel gelişimlerinde teşvik etmek için şirketlerin de

³⁴⁴ Civil Society Organizations and Empowerment of Women and Girls in Iran, Institute for Global and International Studies, The George Washington University, Milad Pournik, 2013, sayfa 35 ve takip edenleri

³⁴⁵ [https://asiapacificgender.org/sites/default/files/documents/Iran%20\(Islamic%20Republic%20Of\)%20\(English\).pdf](https://asiapacificgender.org/sites/default/files/documents/Iran%20(Islamic%20Republic%20Of)%20(English).pdf)

³⁴⁶ Bu, Pekin Eylem Platformu'na atıfta bulunmaktadır. Bkz.: https://www.researchgate.net/publication/290365758_A_critical

[study of the effect of gender on prohibition of women employment in Iranian law](https://www.hrw.org/report/2017/05/25/its-mens-club/discrimination-against-women-irans-job-market)

³⁴⁷ <https://www.hrw.org/report/2017/05/25/its-mens-club/discrimination-against-women-irans-job-market> and <https://financialtribune.com/articles/people/28545/6th-plan-seeks-to-empower-women-in-five-areas>

toplumsal cinsiyet eşitliği stratejileri geliştirip şirket içinde uygulayarak toplumsal cinsiyet eşitliğinin artmasına katkıda bulunabileceğini savunuyorlar.³⁴⁸

³⁴⁸ Bkz. Ek

Eylem Önerileri

Eski Sovyet devletlerinde uzun bir geçmişe sahip olan kadın örgütleri, sivil toplum aktörü olarak önemli bir rol oynuyor. Çalışmaları öncelikli olarak şahıs şirketlerinin yanı sıra küçük ve orta ölçekli işletme sahibi kadınlara finansman sağlanmasına odaklanıyor. Enerji sektöründe sanayiye özel kadın ağları Ukrayna, Kazakistan, Rusya ve Türkiye’de daha yeni kurulmuş sayılır. Özbekistan ve İran’ın enerji sektörlerinde henüz kadınlara özel ağlar bulunmamaktadır.

Fırsat eşitliğine ve kadınların güçlendirilmesine ilişkin destek mekanizmaları bir yandan siyasi çerçevelere, öte yandan da sosyal çerçevelere dayanıyor. İncelenen ülkelerde yasama, yürütme ve sivil toplum alanlarındaki kurumsallaşma konusunda farklılıklar var ama yaşanan zorluklar ve destek ihtiyaçları birbirine epey benzerlik gösteriyor.

Güçlü bir devlet ve güçlü bir sanayinin yanı sıra uluslararası örgütlerin desteği sayesinde Kazakistan, daha yeni uygulamaya geçirdiği eşitlik stratejisi ile öncü bir rol oynamaktadır. Devlet yönetim organları ve devlet ortaklığındaki şirketlere getirilen toplumsal cinsiyet kotası vasıtasıyla kadınların karar verme süreçlerine katılımının artırılması öngörülmektedir. Kuruluşunun hükümet tarafından teşvik edildiği kadınlar ağı KAZ Kadınlar Enerji Kulübü (KAZ Women’s Energy Club – KAZ WEC) ve ham petrol ve doğalgaz sanayisi şirketlerinin dâhili kadın ağlarının yardımı ile enerji sektöründeki kadınların rolü aktif olarak güçlendirilmektedir. Kazakistan’da özellikle yenilenebilir enerjiler sanayisinden kadın uzmanları bir araya getiren kadın ağları bulunmamaktadır.

Ukrayna’da da toplumsal cinsiyet eşitliği kurumsallaştırılmış olup yürütme organlarına transfer edilmiştir. Ancak cinsiyet kotaları, kadınların siyasi katılımını yerel bir düzeyde artırmak amacıyla sadece yerel seçimlerde geçerli olmaktadır. Enerji sektöründe kadınlar özellikle ulusal ve uluslararası sivil toplum örgütlerinin yanı sıra toplumsal cinsiyet politikasını gönüllü olarak hayata geçiren bazı şirketler tarafından teşvik edilmektedir. Enerji dönüşümüne odaklanan kadın enerji uzmanlarının bir birlik vasfıyla gönüllü olarak yürüttüğü Ukrayna Kadınlar Enerji Kulübü (Women Energy Club of Ukraine (WECU) adlı kadınlar ağı, yol gösteren bir güç olmaktadır ve enerji sektöründeki eşitsizliklere dikkat çekmenin yanı sıra engellerin aşılması için çözümler de üretmektedir.

Geniş kapsamlı reformlara rağmen Rusya’nın toplumsal cinsiyet eşitliği stratejisi geleneksel aile değerlerine dayalı olmaya devam etmektedir. Rusya Kadınlar Birliği (Women’s Union of Russia – WU) gibi ağırlıklı olarak devlete ait olan kadın örgütleri devlet tarafından desteklenmektedir. Kadın enerji uzmanları özel bir destek

almamaktadır. Enerji sektörü ve siyasetten kadınları bir araya getiren ilk sektöre özel kadınlar ağı olan Enerjideki Kadınlar, şimdiye kadar gayri resmi olarak örgütlenmiş olup, resmi bir sivil toplum örgütü olarak kendine bir yer edinmeyi öngörmektedir. Ukrayna Kadınlar Enerji Kulübü (WECU) gibi Enerjideki Kadınlar da gönüllülüğe dayanan bağımsız bir kuruluş olmaktadır.

Özbekistan da toplumsal cinsiyet eşitliğin kurumsallaştırılması konusunda yakın geçmişte ilerleme kaydetmiştir. Diğerlerinin yanı sıra devletin ortak olduğu enerji şirketlerinde personel politikasının ve kurumsal kültürünün değiştirilmesini hedefleyen, Enerji Bakanlığı’nın ulusal eşitlik stratejisinin uygulanmasına ilişkin çıkarılan kılavuz bir örnek teşkil etmektedir. Özbekistan’da özellikle teknik veya enerji ile ilgili alanlara ilişkin sivil toplum girişimlerine çok sık rastlanılmamaktadır. Enerji sektörüne özel bir kadınlar ağı da henüz bulunmamaktadır. Bu bağlamdaki ilk girişimlerden biri olan Tech4Impact, diğerlerinin yanı sıra, kadınların yeşil enerji sektöründe şirket kurmasını desteklemektedir ve kız çocukları arasında, kadın akademisyen sayısının hâlâ çok düşük olduğu BTMM derslerine yönelik farkındalığın artması için çalışmaktadır.

Türkiye’de kadın ve erkek arasında fırsat eşitliğinin sağlanmasına ilişkin kanuni değişiklikler gerçekleştirilmiştir, ancak toplumsal cinsiyet eşitliği politikasının uygulanmasına yönelik istihdam programı enerji sektörünü etkilememektedir. Yakın bir zaman önce kurulan kadınlar ağı TWRE bu boşluğu doldurmuş ve kısa bir zaman içerisinde önemli bir sivil toplum aktörü haline gelmiştir. Öncelikli faaliyet alanı yenilenebilir enerji sektörü olmaktadır ve kadın uzmanlarını birbirleriyle iletişime sokarak, onları potansiyel işverenlerle bir araya getirerek ve teknik odaklı eğitim programları geliştirerek kadınların kariyer gelişimini teşvik etmektedir.

İncelenen diğer ülkeler içerisinde ekonomik ve siyasi katılım açısından en zayıf durumda olan kadınlar İran’daki kadınlar olmaktadır. Ancak eğitime erişim olumlu bir gelişme kaydetmiştir. Ülkenin çalışan nüfusuna yansımada da iyi eğitilmiş kadınların sayısı ciddi derecede artmış olmaktadır. Sivil toplum yapıları çok kısıtlı bir kapsamda resmileşmiş ve kurumsallaşmış olmaktadır. Bu

nedenle, enerji açısından önemli alanlarda kadın ağları bulunmamaktadır.

Tüm ülkelerin ortak yanı, iyi eğitilmiş kadınlar açısından büyük bir potansiyele sahip olup bu potansiyelin değerlendirilmemesidir. Kadınlara yönelik engeller çoğunlukla profesyonel alanda (üst düzey) yöneticilik pozisyonlarına terfi etmeleri bağlamında bulunmaktadır. Kadınlar teknik açıdan erkekler kadar iyi eğitilmiş olmaktadır. Ama sıklıkla kalifikasyonlarına tekabül etmeyen pozisyonlarda istihdam edilmekteler. Bu kuralın bir istisnasını, erkeklere kıyasla kadınların çok daha kötü bir okul ve meslek eğitimine sahip olduğu Özbekistan teşkil etmektedir.

Enerji sektöründe kadınların güçlendirilmesi yönünde incelenen ülkelerin hepsinde mevcut olan destek ihtiyacının, başta erkek egemen olan çalışma kültürü ve kurumsal yapılarının yanı sıra bunların arkasında yatan cinsiyete dayalı önyargı ve basmakalıpların yıkılması ile bağlantılı gerçekleştirilmesi gerektiği açık olmaktadır. Daha fazla kadın rol modellerinin görünürlük kazanması, yönetici olması ve şirketlerin yanı sıra enerji politikalarının karar verme süreçlerine katılması şartıyla enerji sektöründeki kadın oranı zamanla artırılabilir. Özellikle kadın enerji uzmanlarını destekleyen kadın ağları hem kadınların kariyer fırsatlarını kalıcı ve olumlu bir biçimde etkilemeye hem de enerji dönüşümünü aktif olarak şekillendirmeleri konusunda güçlendirmeye dair büyük bir potansiyele sahip olmaktadır.

Bu analiz temelinde kadın örgütlerinin ve kadın enerji uzmanlarının ağ çalışmaları bir faaliyet alanı olarak enerji diyalogları ve ortaklık programlarına kolaylıkla dâhil edilebilmektedir. İncelenen ülkelerde ağ çalışmalarının teşviki üç karşılıklı destek düzeyinde gerçekleştirilebilmektedir: İlk olarak, kadın enerji uzmanları arasında deneyim alışverişinin ilgili ülkelerin mevcut ve kurulan ağları arasında teşvik edilmesi, ikinci olarak, Doğu Avrupa ve Orta Asya'da iki taraflı veya bölgeler arası ağ çalışmaları ve üçüncü olarak, uluslararası kadınlar ağı GWN (Global Women Network of the Energy Transition – Enerji Dönüşümü için Küresel Kadın Ağı) aracılığıyla çok taraflı ağ çalışmaları. Tavsiye edilen teşvik tedbirlerinin, enerji ortaklıkları ve diyalogları çerçevesinde başka bölge veya ülkelerin yaklaşımlarıyla karşılaştırılması ve uzun vadede bölgeler üstü bir düzeyde devam ettirilmesi mümkün olmaktadır.

1. İlgili hedef ülkelerde deneyim alışverişinin teşvik edilmesi

Ukrayna, Türkiye, Rusya ve Kazakistan gibi yerleşmiş kadın ağlarının mevcut olduğu ülkelerde, belirlenen kadın ağı temsilcileri ve enerji uzmanları aktif olarak iki taraflı uzman diyaloguna dâhil edilebilir. Çeşitli çalışma gruplarına ve etkinliklere kadın temsilcilerinin asgari sayıda katılması bile toplumsal cinsiyet dağılımının daha

dengeli olmasını sağlamaya, panellerdeki erkek egemenliğini kırmaya ve paydaşlar arasında enerji dönüşümü çerçevesinde toplumsal cinsiyet eşitliğine dair farkındalık yaratmaya yardımcı olacaktır. Aynı zamanda kadın uzmanların görünürlüğü artmakta olduğundan, kadın enerji uzmanlarının rol modeli olarak işlev görmesi sağlanacaktır.

Özbekistan ve İran gibi enerji sektöründe bir kadınlar ağına sahip olmayan ülkeler, temel yapılar ve program noktalarının kurulması konusunda desteklenebilir. İçerikleri, enerji sistemlerinin dönüşümüne odaklanabilir. Mevcut olan ve örneğin Kazakistan'da olduğu gibi ağırlıklı olarak geleneksel enerji sektöründe faal olan kadın ağları, enerji dönüşümüne ve kömürden çıkışa odaklanan alt ağlar kurma konusunda desteklenebilir. Bu bağlamda güçlü olabilecek bir araç, küresel enerji dönüşümüyle ilgili kapasite geliştirme ve bilgi transferi alanlarında yatmaktadır. Eğitim kursları ve çevrimiçi eğitimin yanı sıra eğitim gezileri bu bağlamda etkili olabilir ve asgari bir kadın oranıyla gerçekleştirilebilir.

Önemli yerel paydaşlarla iş birliği içerisinde kadın ağlarının kurulmasını, genişletilmesini ve devam ettirilmesini daha da kurumsallaştırmak ve ilgili ülkenin sivil toplumu içerisinde kök salmasını sağlamak için büyük bir potansiyel mevcut olmaktadır. Kadın ağlarına, özellikle yerel anlamda Alman (örneğin Heinrich-Böll-Stiftung) ve ilgili ülkede faal olan uluslararası sivil toplum örgütlerinin yanı sıra büyükelçiliklerin de dâhil edilmesi aracılığıyla teşvik sağlanabilir. Kadın ağları ve örgütler arası ortaklıkların geliştirilip yoğunlaştırılması vasıtasıyla kadın ağlarının, güvenilir ortakları olan sivil toplum aktörü vasfıyla kendi ağlarını genişletmelerinin sağlanmasına yardımcı olunabilecektir. Ortak faaliyetlerin planlamasını ve hayata geçirilmesini kolaylaştırıyor ve bölgesel ve uluslararası ağ çalışmalarının temelini oluşturuyorlar.

Söz konusu olan ülkelerde ağ çalışmalarının teşvik edilmesindeki ilk adımlar, belirlenen kadın ağları ve kadın enerji uzmanları ile bir iş birliğinin yanı sıra ortak özel teşvik tedbirlerinin şekillendirilmesini kapsamaktadır. Dijital bir çalışma atölyesi dizisi çerçevesinde bu araştırmanın sonuçları ve bunlardan türetilmiş destek yaklaşımları, Federal Ekonomi ve Enerji Bakanlığı (BMWi) ve sair ağ ortaklarının katılımıyla kadın ağları ve kadın enerji uzmanları ile tartışılabilir ve sağlanması yapılabilir. Çalışma atölyelerinden elde edilen sonuç ve bilgilerden özel tedbirlerin yanı sıra örneğin araştırmalar, analizler ve etkinlikler gibi ortak projeler için sağlanacak finansmanlar ve iş birlikleri geliştirilebilir ve ilgili programa bağlı olarak gerçekleştirilebilir.

2. İki taraflı ve bölgesel ağların teşvik edilmesi

Uzmanlık konuları, en iyi uygulamalar ve öğrenilen dersler ile ilgili olarak iki taraflı ve bölgesel düzeyde bir alışverişin

gerçekleştirilmesi, enerji dönüşümü ve iklimin korunması bağlamındaki zorlukların üstesinden en iyi şekilde gelinmesi bakımından değerli olabilir. Kadın ağları ve kadın enerji uzmanlarının enerji diyaloglarını ve ortaklıklarını güçlendirmek konusunda etkileyici bir rol oynama potansiyelinden ötürü, ülkeler arası ve bölgesel ağ çalışmaları kapsamında desteklenmeleri gerekir. Kadın ağlarını ülkeler üstü diyaloga dâhil etmek için yuvarlak masa toplantıları veya ağ etkinlikleri uygun olmaktadır. Bu bağlamda daha kurumsallaşmış ağlar, gayri resmi örgütlenmiş veya daha kurulma aşamasında olan ağlarla deneyimlerini ve bilgilerini paylaşabilir. Aynı zamanda, enerji dönüşümü çerçevesinde yaşanan ülkeye/bölgeye özel zorluklara ve çözümlere ilişkin uzman diyalogları teşvik edilebilir.

Özellikle konuşmacı yerleştirme yoluyla en iyi kadın uzmanlar daha görünür kılınabilir. İlgili ülkenin en iyi kadın uzmanları tespit edildikten sonra bölgesel, ulusal ve uluslararası konferanslara özel olarak yerleştirilebilir ve enerji dönüşümünün yanı sıra kadın liderliğine odaklanabilir ve liderlik konularında desteklenebilirler. Kadın uzmanların görünürlüğü için ülkeye veya bölgeye özel listeler hazırlanabilir.

Mentorluk da kadın enerji uzmanlarını güçlendirmeye ve aralarında bir ağ kurmalarına yarayan verimli ve etkili bir araç olmaktadır. Mentorluk programları, danışmanla danışanı tercihlerine göre eşleştirerek bireysel destek ihtiyaçlarına bir cevap sunabilir. Kadın uzmanlar, teknik ve sosyal becerilerini güçlendiren karşılıklı deneyim ve bilgi alışverişinden yararlanmakla kalmıyorlar, mentorluk

programları çerçevesinde ülkeler üstü kurulan bir ağ, yepyeni kariyer fırsatları da yaratabiliyor. Bu nedenle mentorluk programlarının kurulması kadınların güçlendirilmesi için önemli bir araç olup, değişimi etkilemek açısından ciddi bir potansiyele sahip olmaktadır. Bu tip programların, mentorluk programlarını organize etme ve kurma konusunda uzman bilgiye ve deneyime sahip olan küresel kadınlar ağı GWNET ile birlikte gerçekleştirilmesi avantajlı olur.

3. Çok taraflı ağların teşvik edilmesi

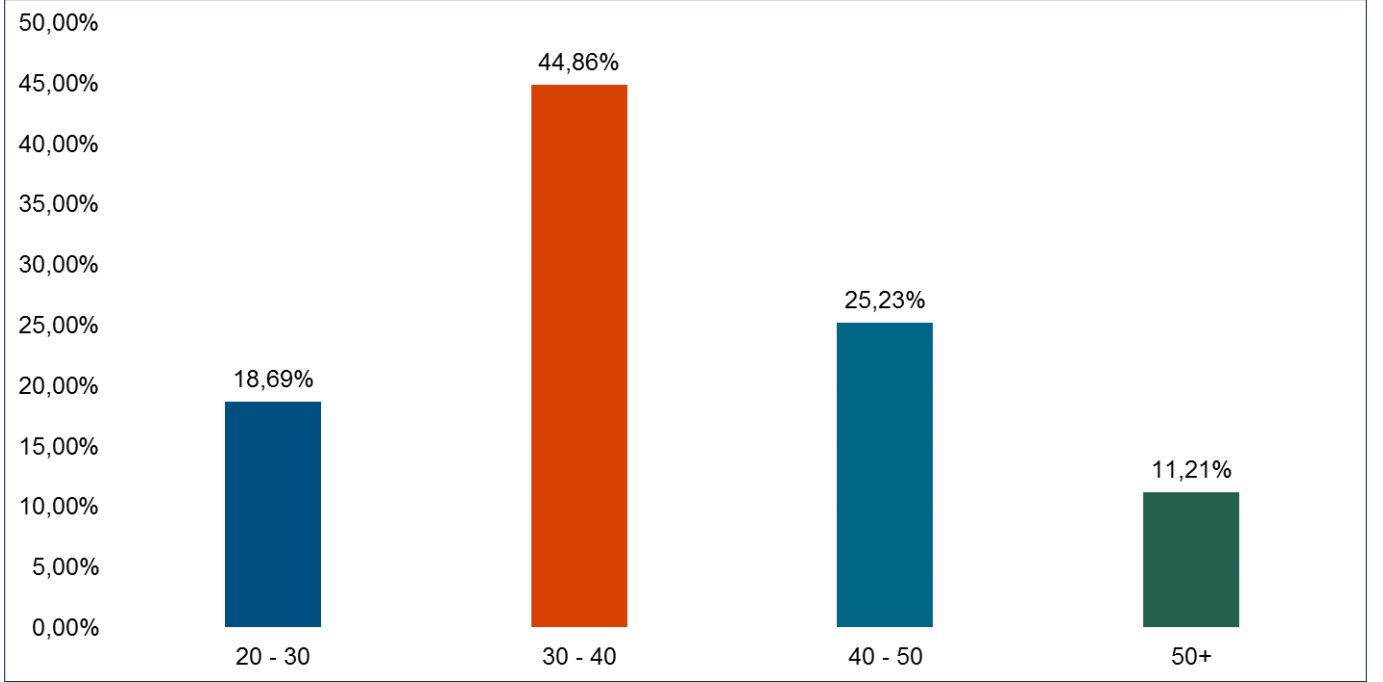
Küresel kadınlar ağı GWNET bünyesinde çok sayıda ülkenin kadın ağlarını ve kadın enerji uzmanlarını birleştiren ve kadınların uluslararası alanda teşvik edilmesi bağlamında aktif bir rol oynayan yerleşmiş bir platform mevcut olmaktadır. Çok taraflı iş birliğini güçlendirme amacı doğrultusunda, ilgili ülkelerde mukim ve belirlenmiş olan kadın ağları ve kadın enerji uzmanlarının GWNET ağına müdahil olması ve GWNET'in hizmet portföyüne, özellikle özel konular hakkında konuşmacı olarak faal ve doğrudan iletişime geçilebilir olan kadın enerji uzmanlarının profillerini içeren veri bankasına erişim hakkı kazanmaları önerilmektedir. GWNET ile iş birliğinde uluslararası bir kadınlar konferansının planlanması ve gerçekleştirilmesi, kadınların gözünden enerji dönüşümüne dair çeşitli ulusal bakış açılarının bir araya gelmesine ve GWNET tarafından hayata geçirilen kadın enerji uzmanları topluluğunun daha da güçlenmesine yol açacaktır.

Ek

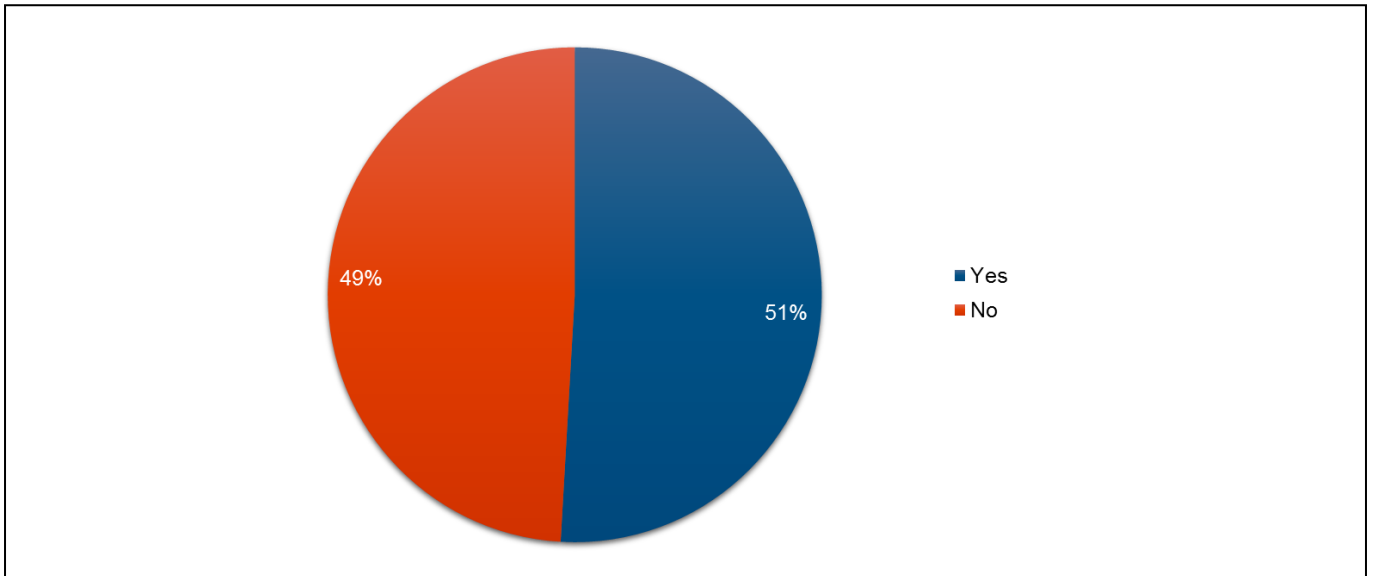
dena online anketinin sonuçları

Ekim ile Kasım 2020 sonu arası tarihlerde gerçekleştirilen online ankete 112 kadın enerji uzmanı katılmıştır.

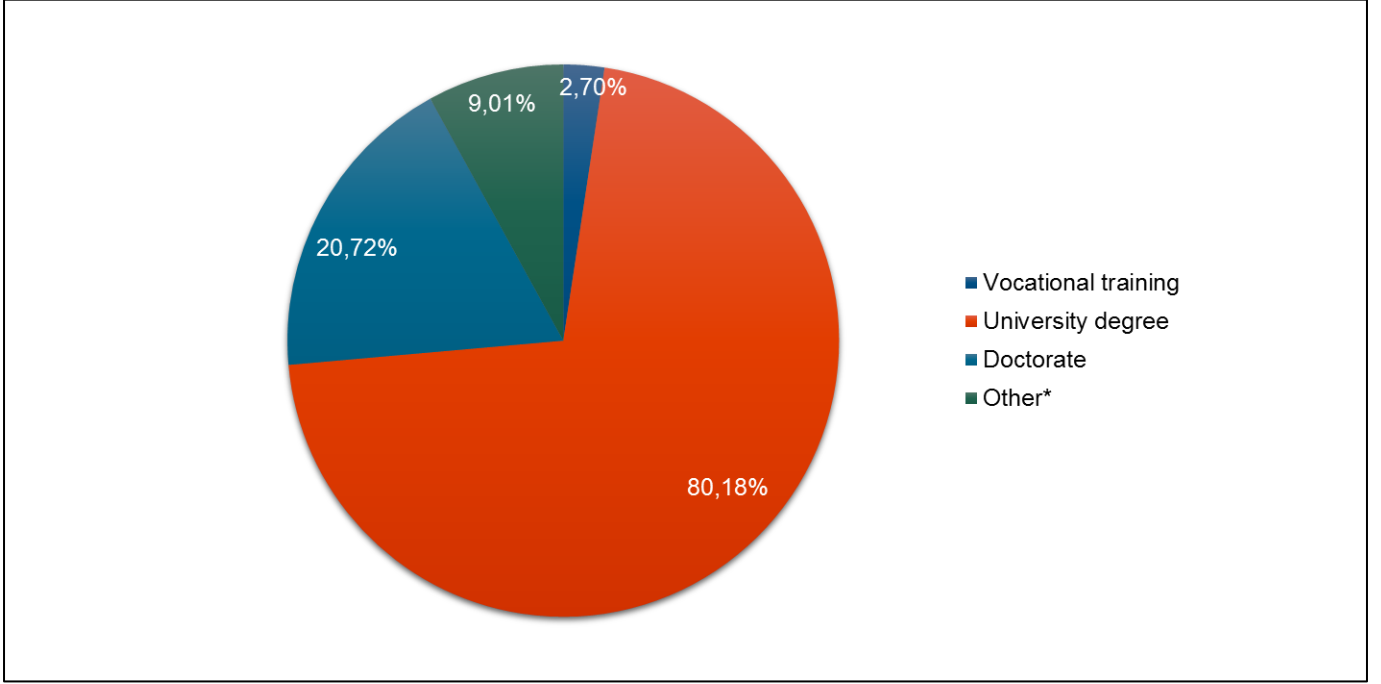
Kaç yaşındasınız?



Çocuğunuz var mı?

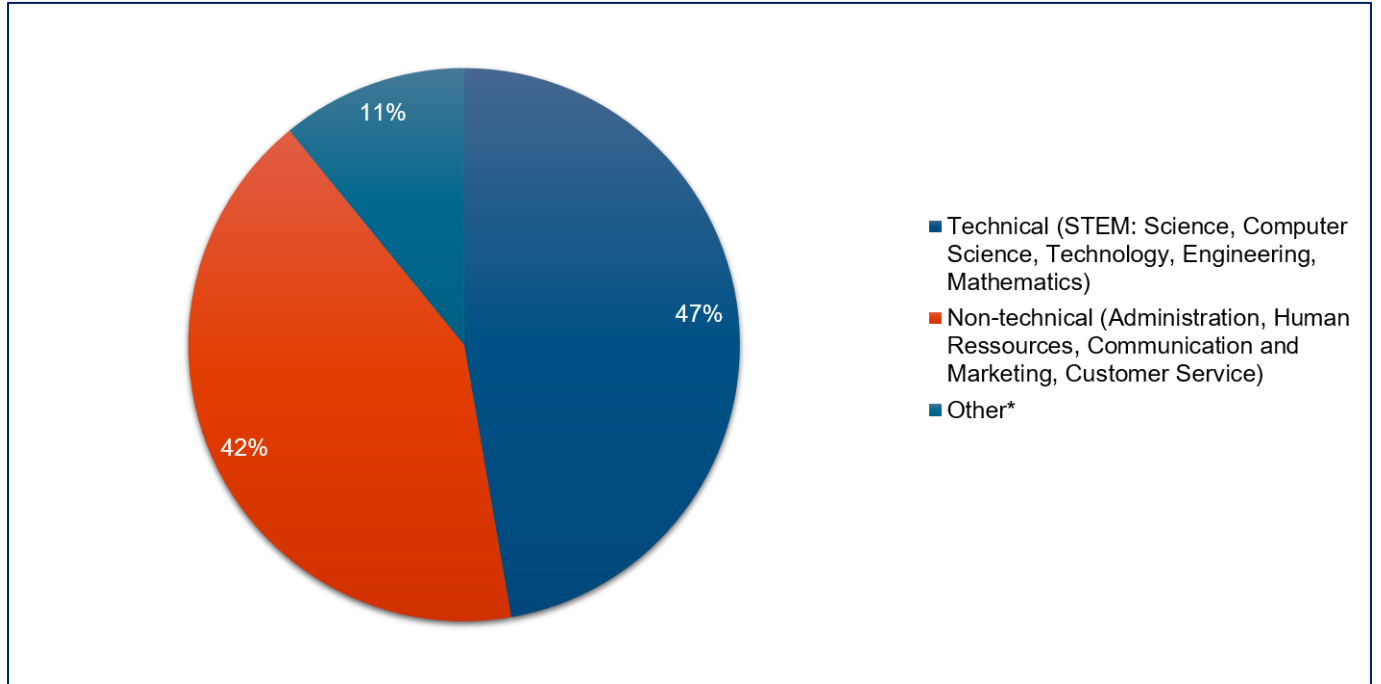


Hangi kalifikasyon düzeyine sahipsiniz?



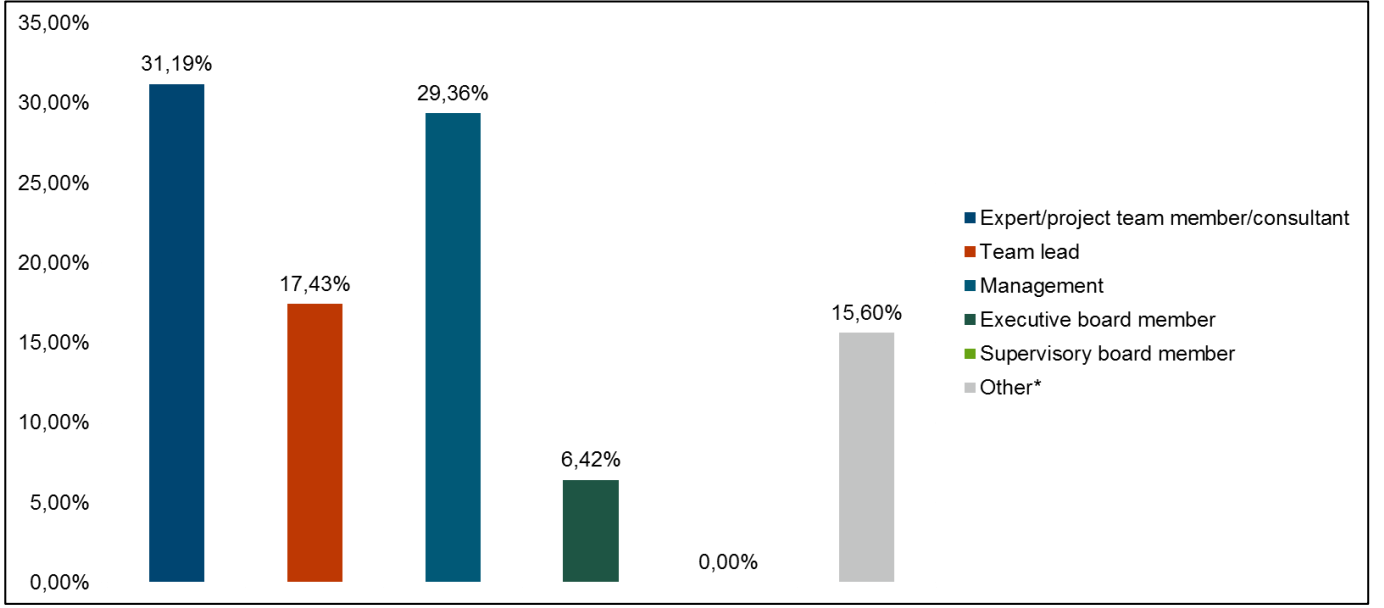
*Diğer alanına katılanların çoğunluğu bir lisans mezuniyetini, bir azınlık iki lisans mezuniyeti veya iki daha yüksek mezuniyet ve bir lisans üstü eğitim belirtmiştir.

Profesyonel arka planınız nedir?



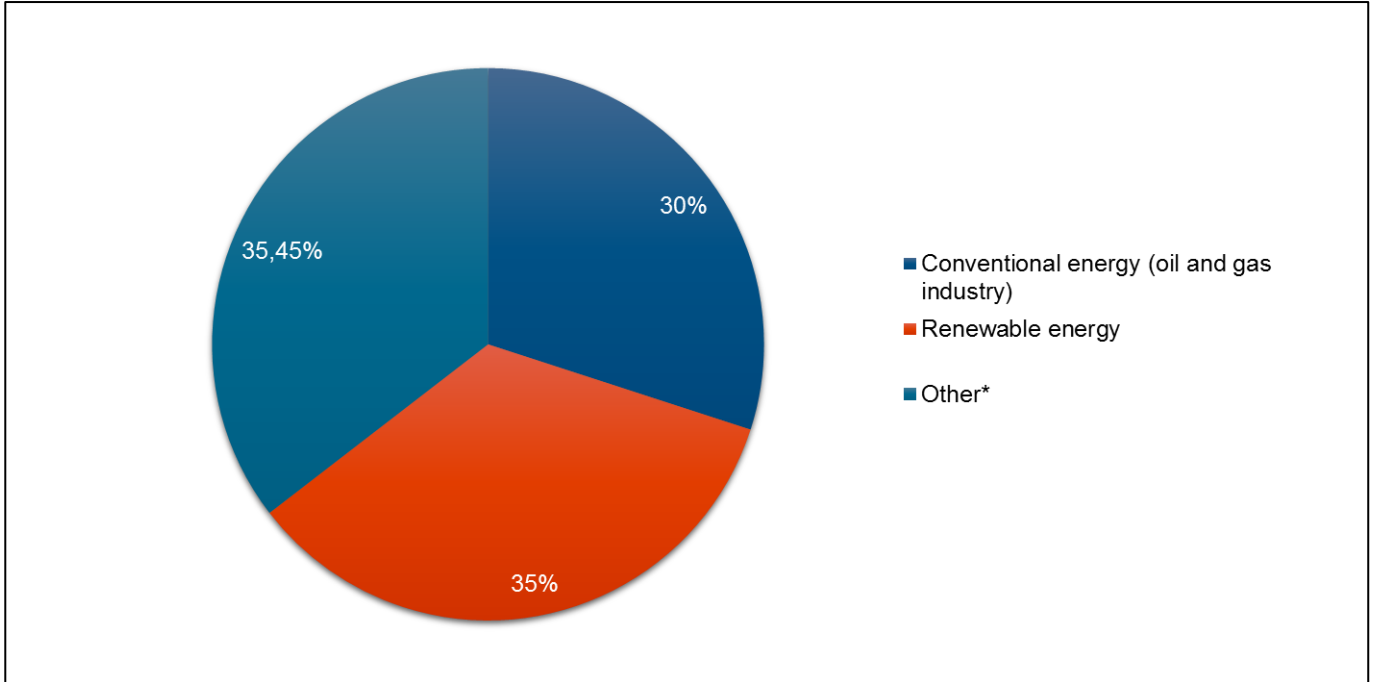
*Diğer alanında katılımcıların çoğunluğu, iki arka planına da sahip olduklarını belirtmiştir. Anılan sair alanlar Ekonomi, Eğitim ve Araştırma, Kamu Hizmeti, Finans ve İşletme, Toplumsal Cinsiyet Bilimleri ve Uluslararası Hukuk olmuştur.

Şu andaki pozisyonunuz nedir?



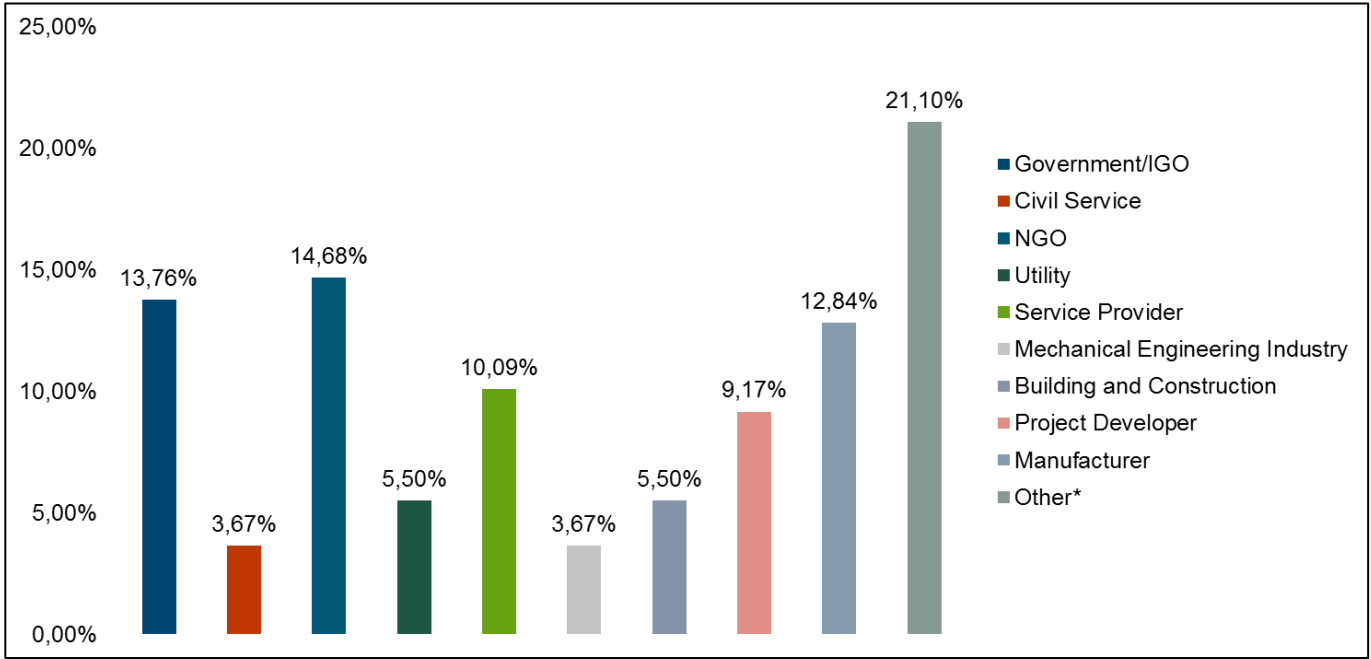
*Diğer alanında katılımcıların çoğu bilimde Akademisyen, Doktora sonrası veya Üniversite öğretim üyesi veya yönetimde Asistan olduklarını belirtmiştir. Başka katılımcılar Kurucu Ortak veya Ortak veya öğrenci olduklarını belirtmiştir. Bireysel cevaplar arasında Muhasebeci, Veri Analisti, Genel Müdür, İç Denetim Komisyonu Başkanı veya Başuzman verilmiştir.

Şu an hangi sektörde çalışıyorsunuz?



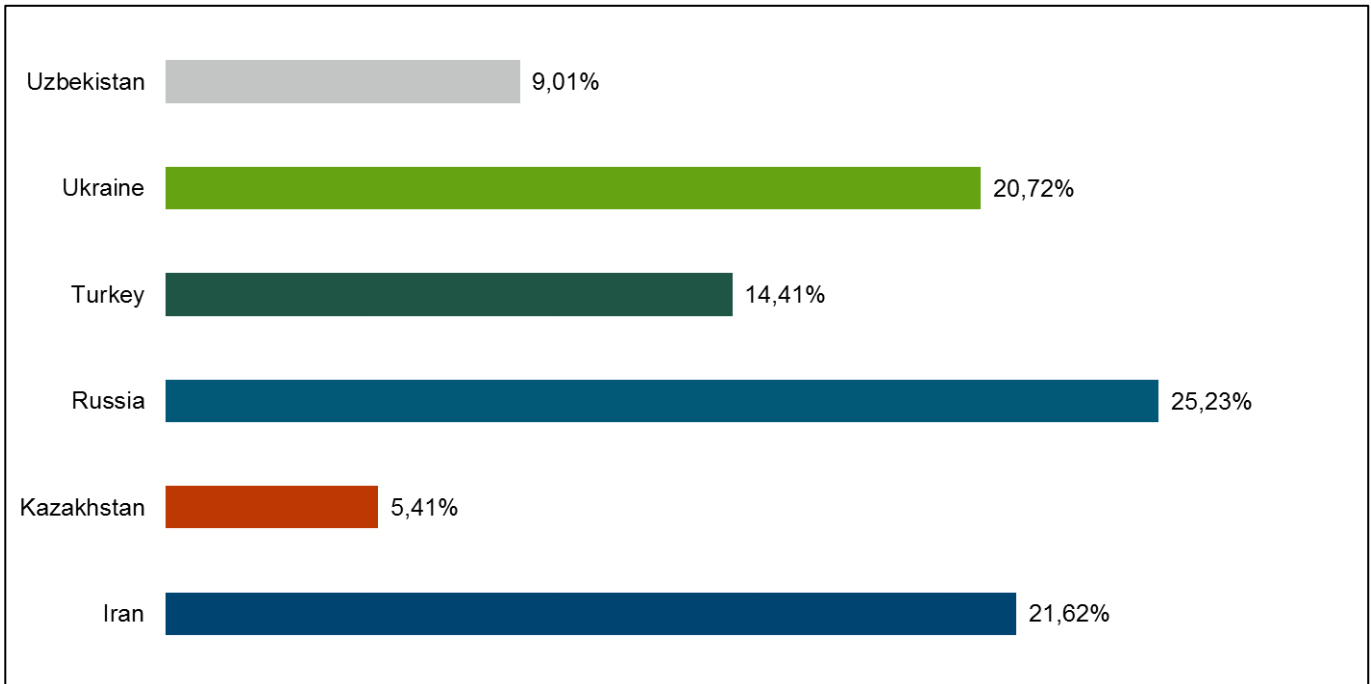
*Diğer alanında katılımcıların çoğunluğu Enerji verimliliğinde veya iki sektörde de veya tüm enerji sektörleri cevabını vermiştir. Katılımcıların bir başka çoğunluğu Eğitim ve Bilim'de çalıştığını belirtmiştir. Katılımcıların bir azınlığı İletişim alanında çalışıyor. Bireysel cevaplar Su ve Enerji, Dijitalleşme, İnşaat, Elektrik Nakli, Enerji Sistem Yönetimi, Enerji Hukuku, Enerji Güvenliği, Konut Hizmetleri, Teftiş, Belediye, Nükleer Enerji, Güç Sektörü, İlaç, Tasarruf alanlarını veya işsizliği kapsamıştır.

Hangi tip kuruluşta?

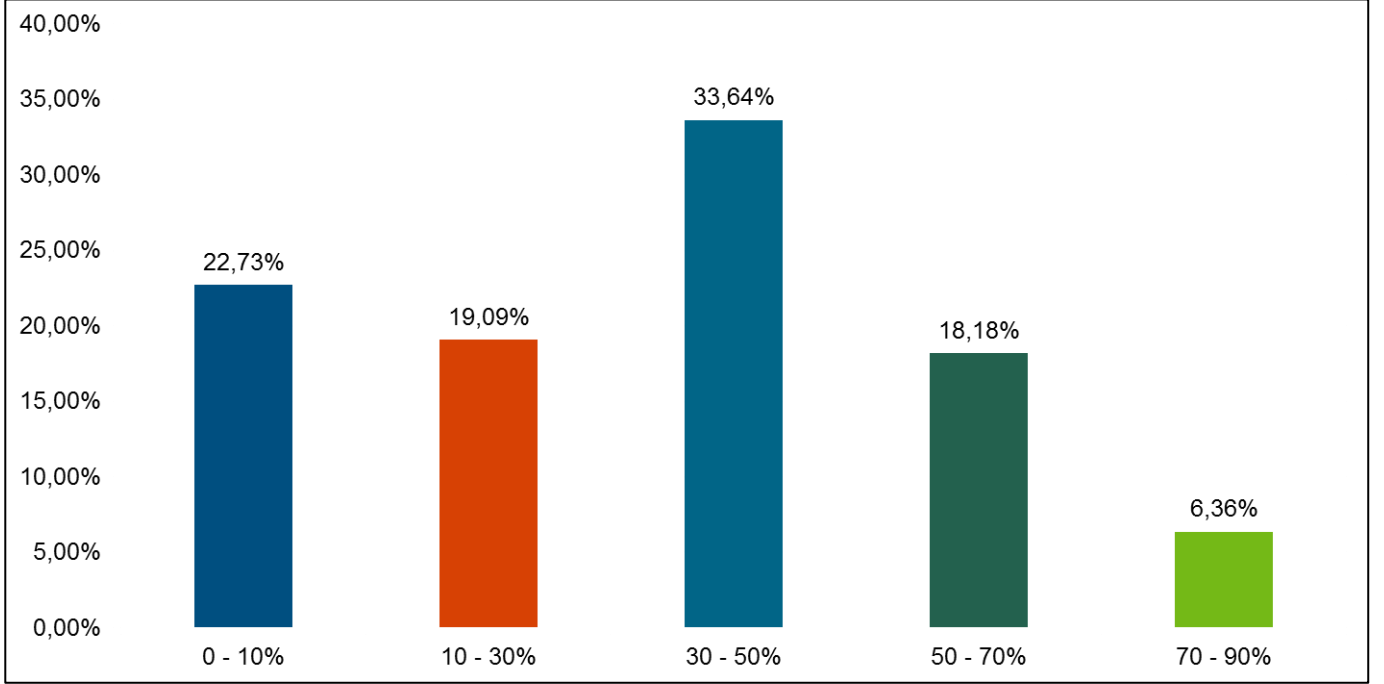


*Diğer alanında katılımcıların birçoğu Eğitim ve Araştırma cevabını vermiştir. Bir azınlık temsilciliklerde çalıştığını belirtmiştir. Bireysel cevaplar arasında Enerji Yönetimi, Enerji Danışmanı, Müteahhit, Isı, Uluslararası Örgüt, Ulusal Doğalgaz Şirketi, Özel ve Kamu, Yenilenebilir Tesis Sahibi, Yenilikçi Şirket, Petrol ve Doğalgaz İçin Tesisat ve Hizmetler bulunmuştur.

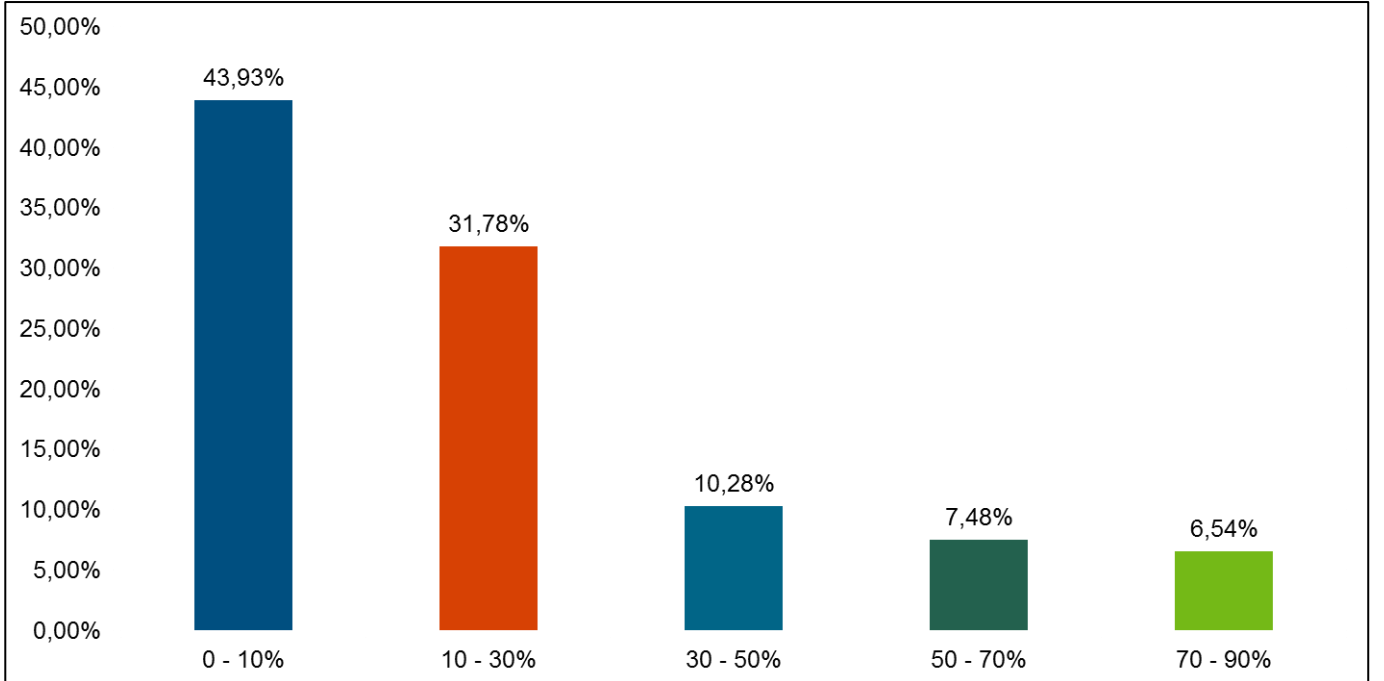
Hangi ülkede çalışıyorsunuz?



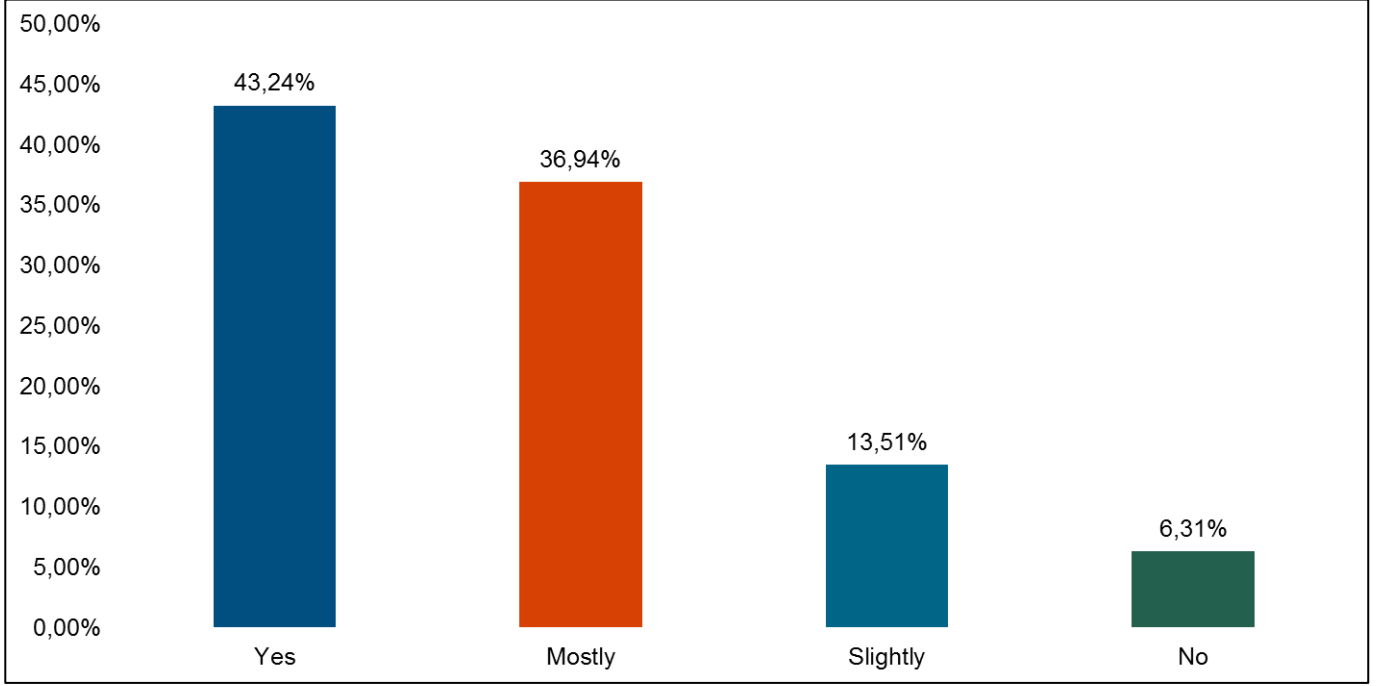
Çalıştığınız kuruluşteki çalışanlardan kaç kadın?



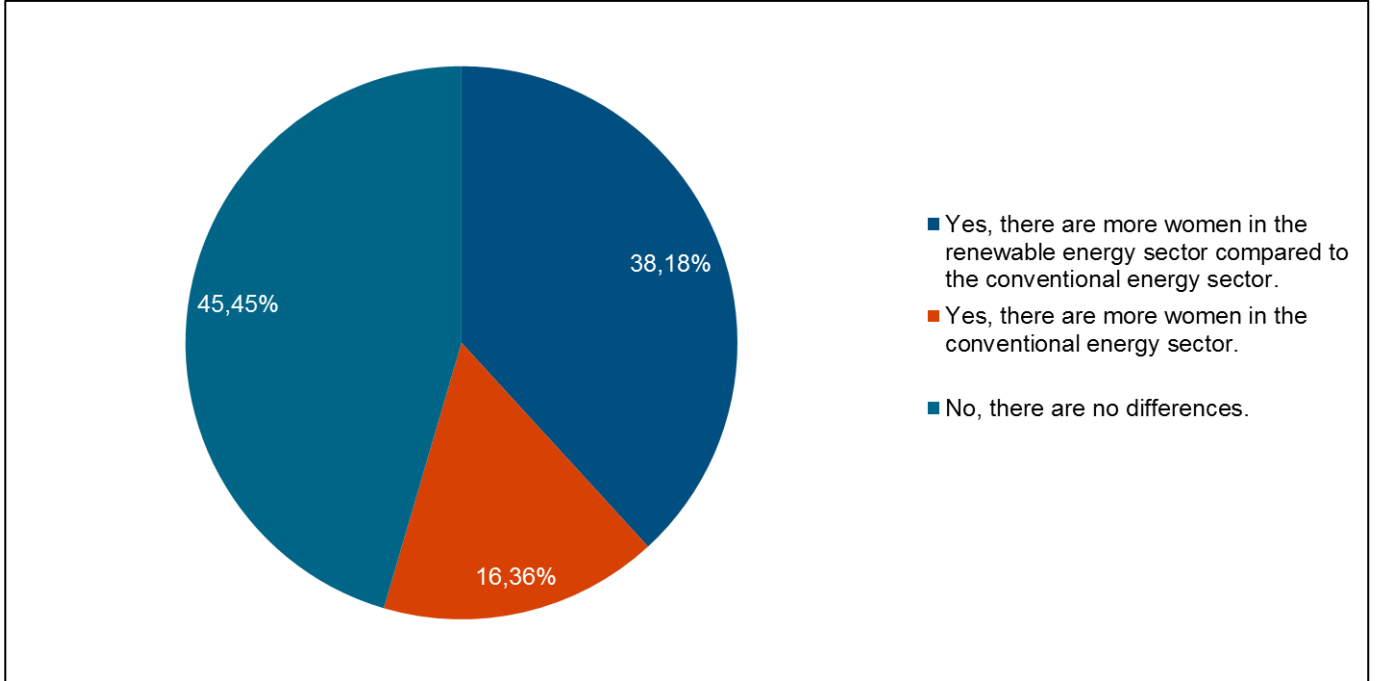
Çalıştığınız yerde lider pozisyonunda kaç kadın var?



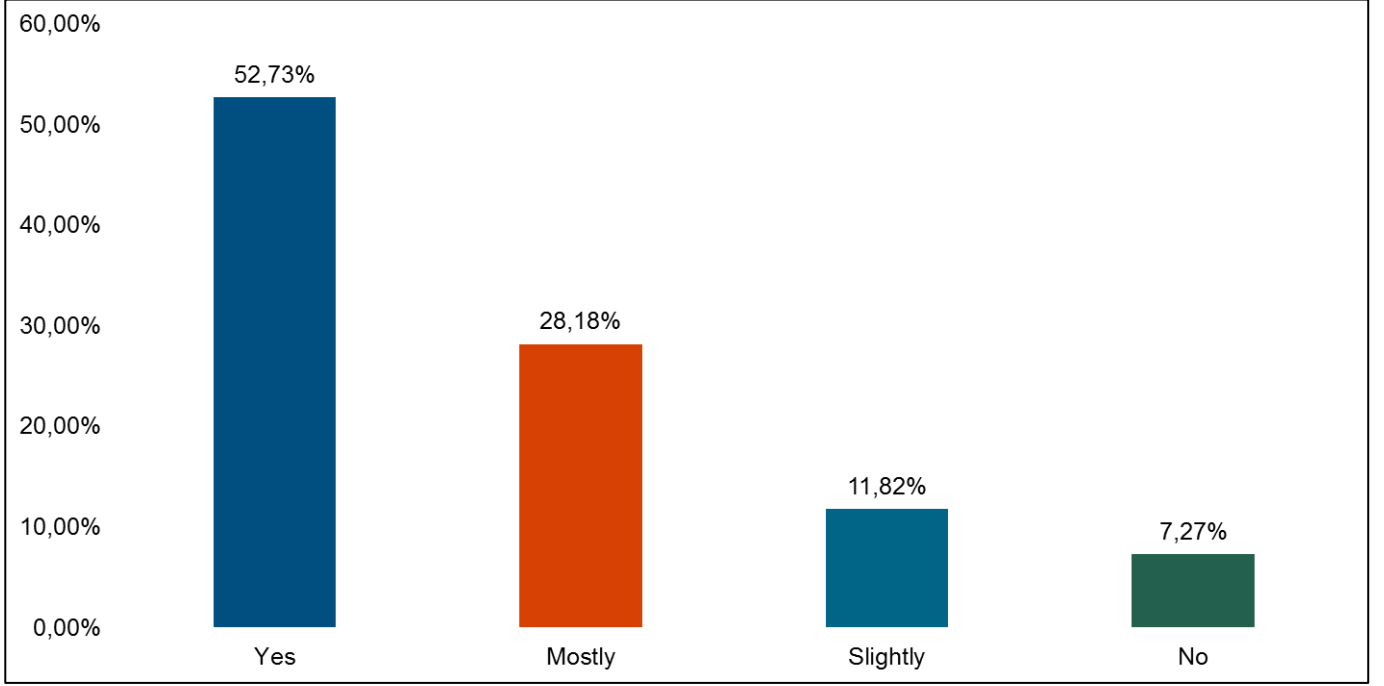
Ülkenizin enerji sektöründeki kadın temsil oranının genel olarak düşük olduğunu düşünüyor musunuz?



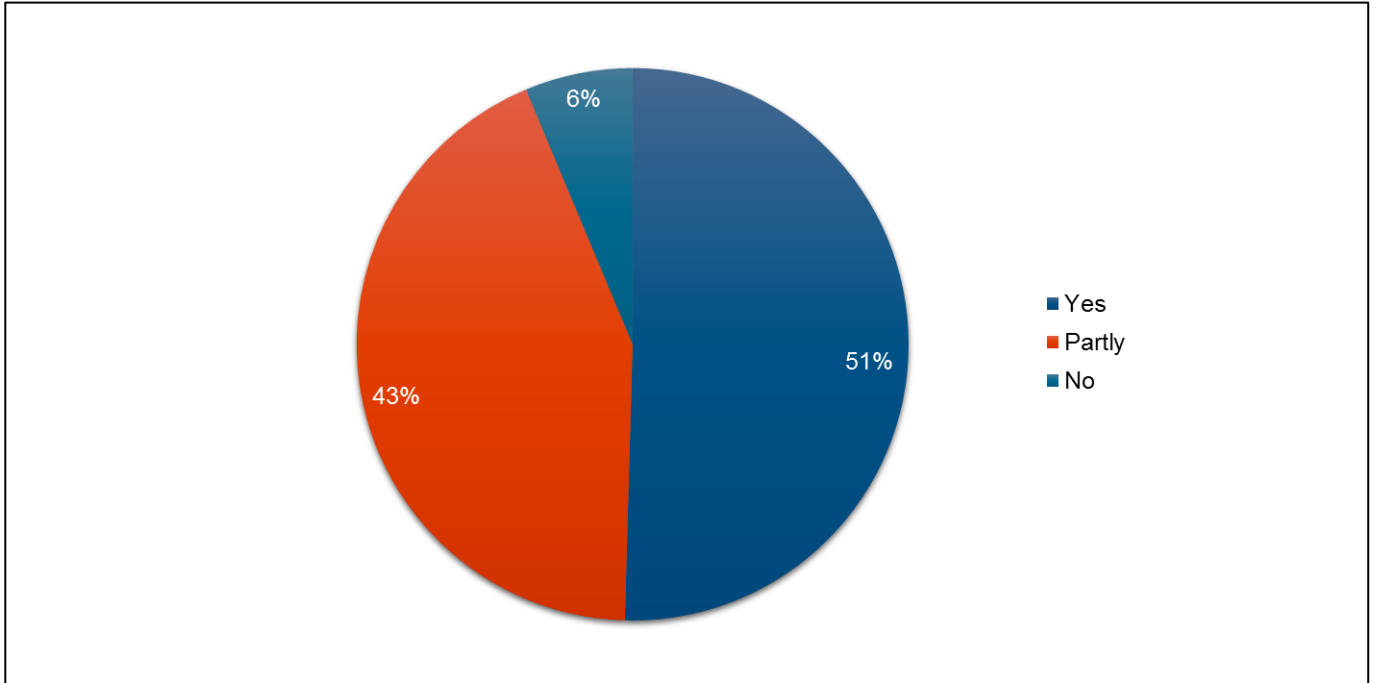
Yenilenebilir enerji sektörü ve geleneksel enerji sektörü arasında toplumsal cinsiyet çeşitliliğine ilişkin farklılıklar görüyor musunuz?



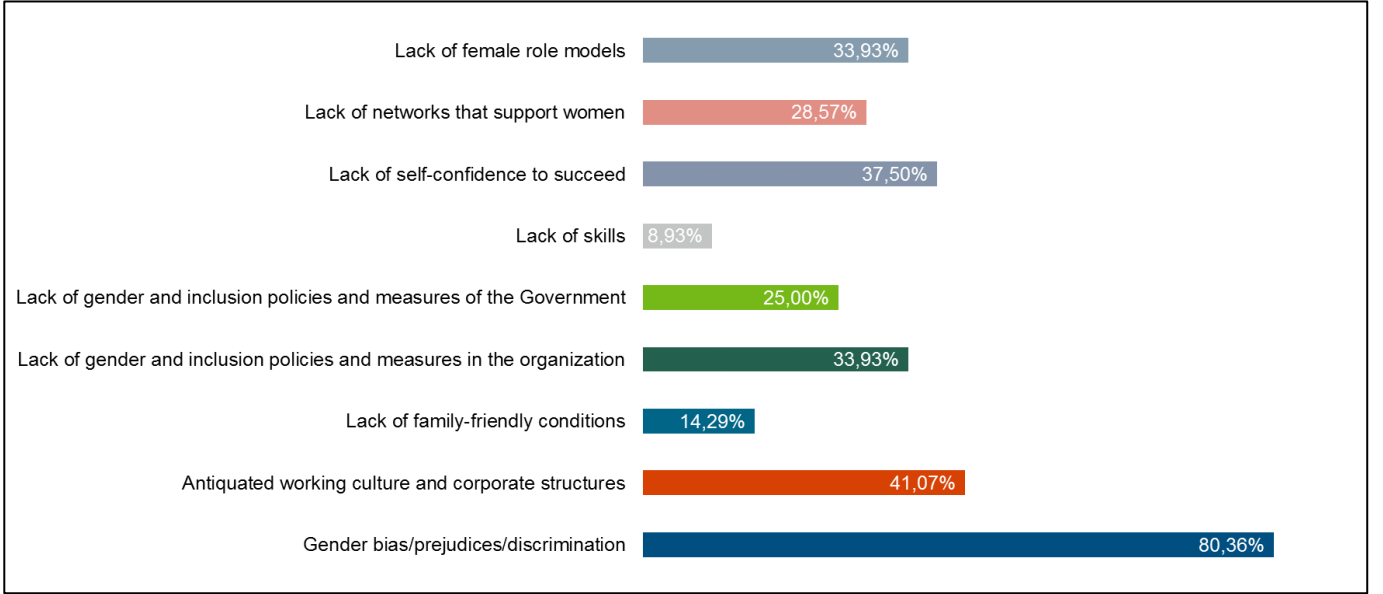
Ülkenizin enerji sektöründeki lider pozisyonlarında kadın temsil oranının genel olarak düşük olduğunu düşünüyor musunuz?



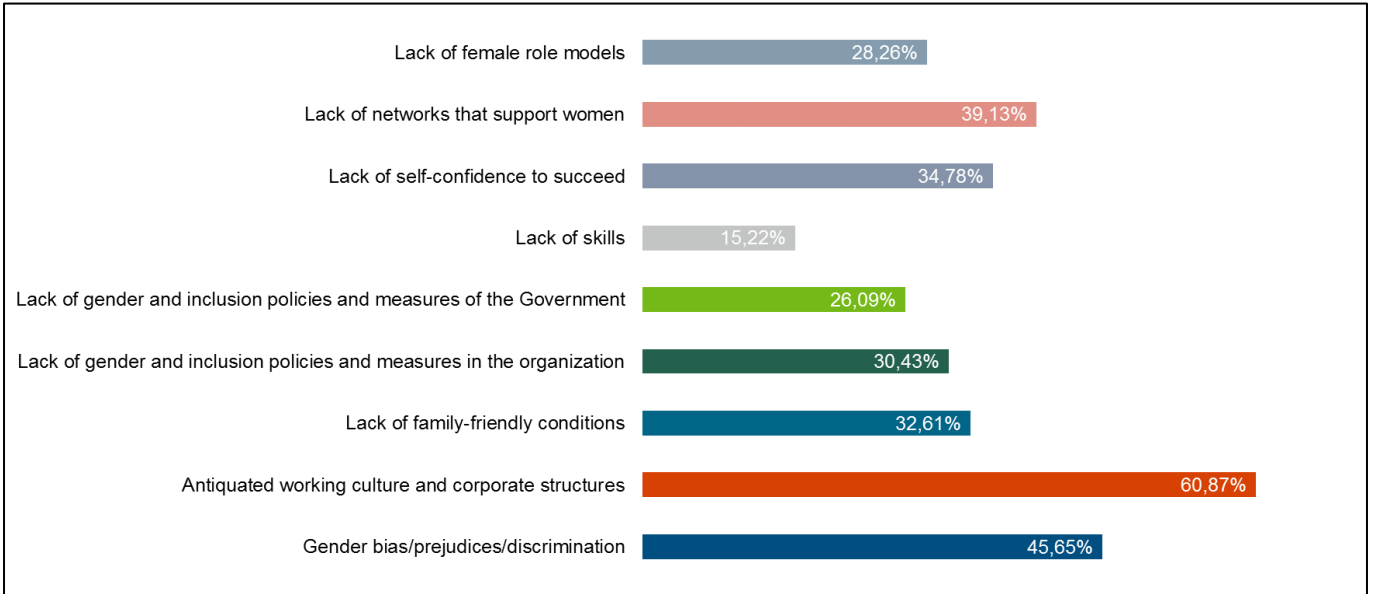
Kadınların enerji sektörüne girerken veya sektör içinde kariyer fırsatlarını değerlendirirken engellerle karşılaştığını hissediyor musunuz?



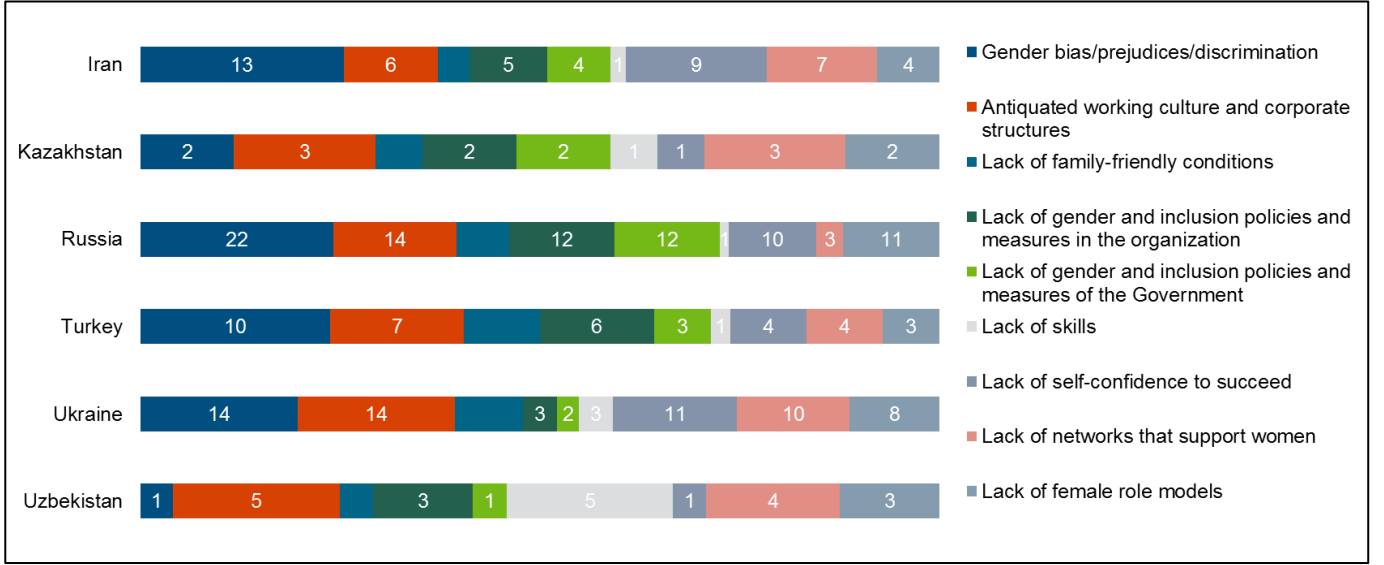
Evetse, en etkili olduğunu düşündüğünüz engeller hangileri? (en fazla 4 tane seçiniz)



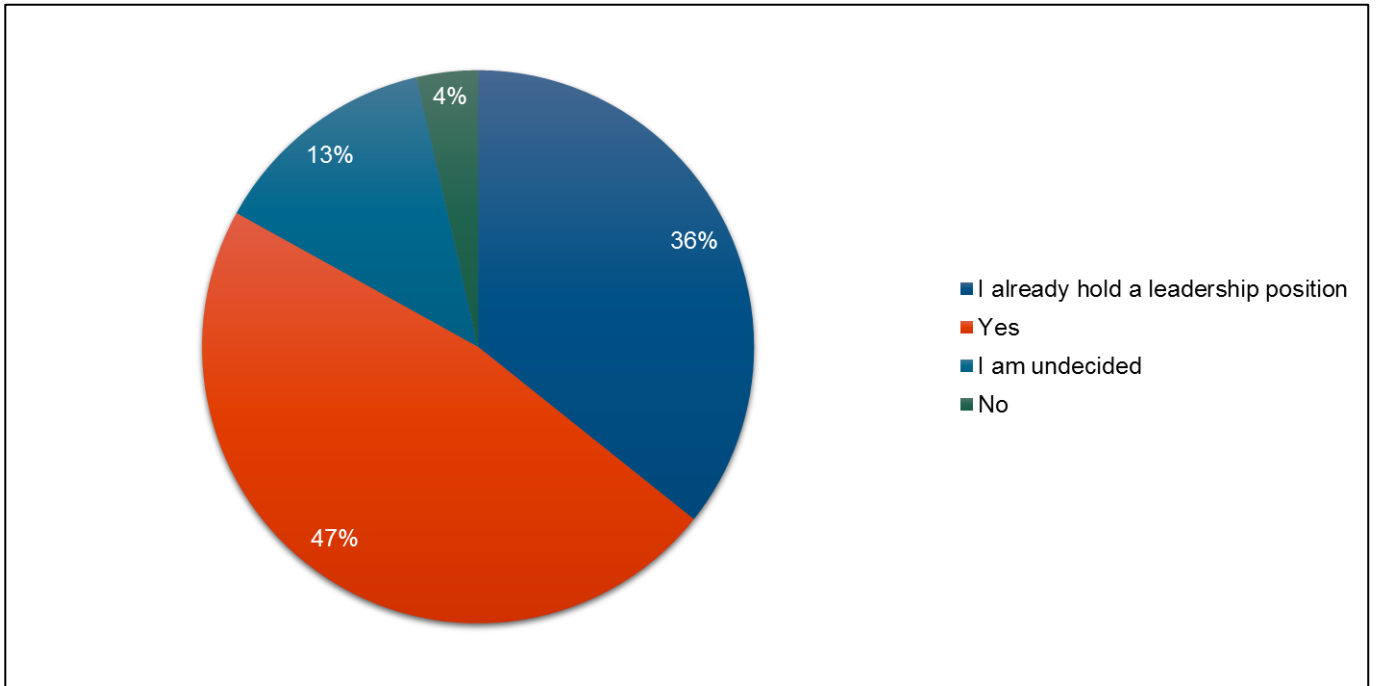
Kısmense, en etkili olduğunu düşündüğünüz engeller hangileri? (en fazla 4 tane seçiniz)



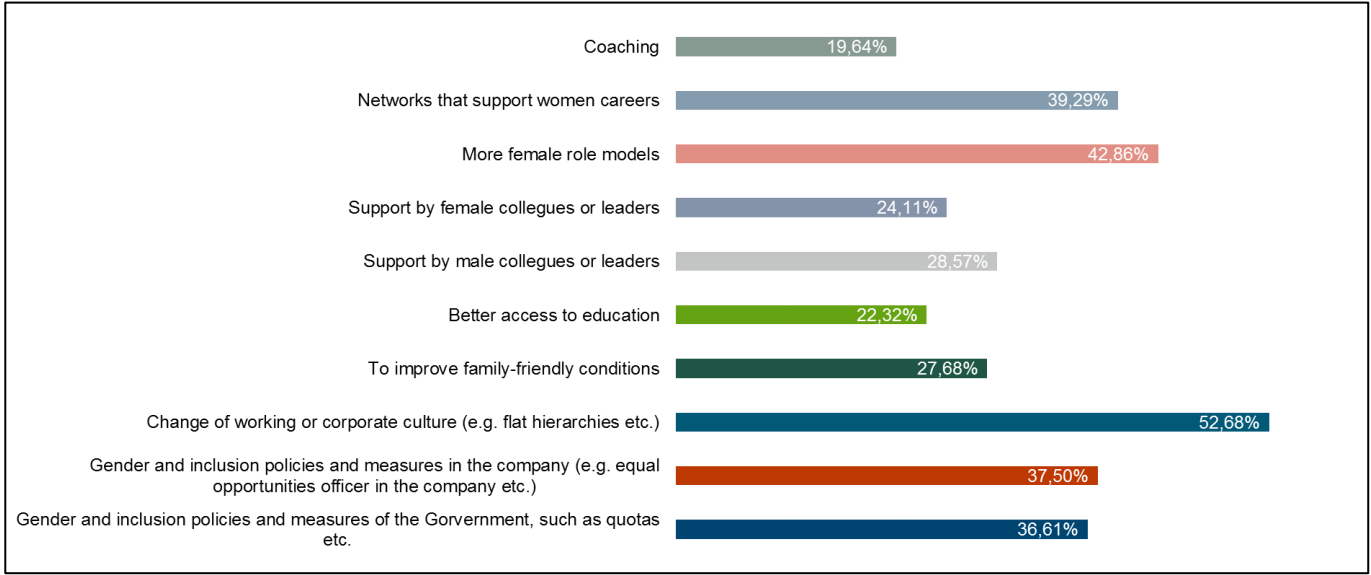
En etkili olduğunu düşündüğünüz engeller hangileri? (mutlak sayılar, ülkelere göre ayrılmış)



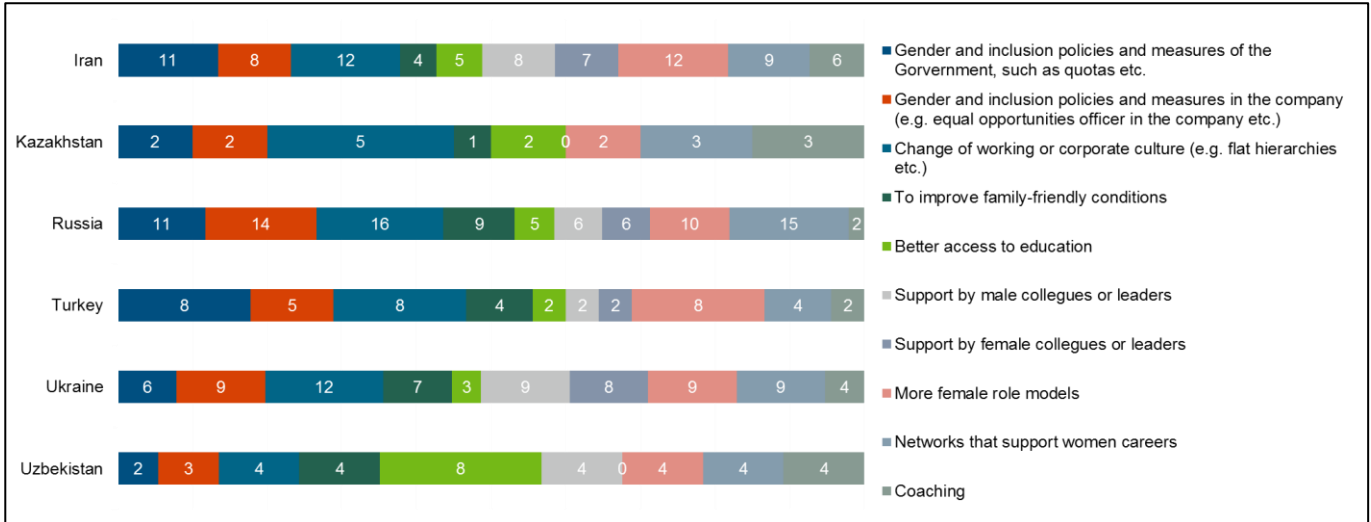
Herhangi bir zamanda mesleğinizde bir lider pozisyonunda çalışmayı hedefliyor musunuz?



Sizce ülkenizdeki enerji sektöründe toplumsal cinsiyet çeşitliliğinin geliştirilmesine yarayan politikalar ve tedbirler hangileridir? (en fazla 4 tane seçiniz)



Sizce ülkenizdeki enerji sektöründe toplumsal cinsiyet çeşitliliğinin geliştirilmesine yarayan politikalar ve tedbirler hangileridir? (mutlak sayılar, ülkelere göre ayrılmış)



Kaynakça

- Center for American Progress, the Istanbul Policy Center, and the Istituto Affari Internazionali. (10. July 2017). Trends in Turkish Civil Society. Bulunduğu yer: <https://www.americanprogress.org/issues/security/reports/2017/07/10/435475/trends-turkish-civil-society/> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- 50vidsotkiv. (17. March 2020). До Ради вдруге подали законопроект про гендерні квоти у наглядових радах (Der Gesetzentwurf über die Geschlechterquoten in den Aufsichtsräten wurde dem Parlament vorgelegt). Bulunduğu yer: <https://50vidsotkiv.org.ua/do-rady-vdruge-podaly-zakonoprojekt-pro-genderni-kvoty-u-naglyadovyh-radah-derzhpidpryemstv/> (Accessed: 05. October 2021).
- 7 ЄВРОПЕЙСЬКО –УКРАЇНСЬКИЙ ЕНЕРГЕТИЧНИЙ ДЕНЬ, ПІДСУМКОВИЙ ЗВІТ КОНФЕРЕНЦІЇ (2016), Bericht über den 7. Ukrainischen Energietag. (2016). Енергетика і стереотипи: гендер, безпека, корупція (Energie und Stereotypen: Geschlecht, Sicherheit, Korruption). Bulunduğu yer: https://euea-energyagency.org/wp-content/uploads/2017/01/7Eday_report_ukr.pdf (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- Agency for Strategic planning and reforms of the Republic of Kazakhstan, Bureau of National Statistics. Bulunduğu yer: https://gender.stat.gov.kz/page/frontend/detail?id=21&slug=-16&cat_id=7&lang=en (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- Agency for Strategic planning and reforms of the Republic of Kazakhstan, Bureau of National statistics. Distribution of students by specialities 2019/2020. Bulunduğu yer: https://gender.stat.gov.kz/page/frontend/detail?id=39&slug=-33&cat_id=8&lang=en (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- Asian Development Bank (ADB). (November 2011). Civil Society Briefs, Uzbekistan. Tashkent. Bulunduğu yer: <https://www.adb.org/sites/default/files/publication/29303/csb-uzb.pdf> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- Asian Development Bank (ADB). (2014). Uzbekistan Country Gender Assessment, Gender and Development / Central and West Asia. Bulunduğu yer: <https://www.adb.org/sites/default/files/institutional-document/42767/files/uzbekistan-country-gender-assessment.pdf> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- Asian Development Bank (ADB). (February 2014). Women and Men of Uzbekistan 2007-2010: Statistical Bulletin. Bulunduğu yer: <https://www.adb.org/projects/documents/women-and-men-uzbekistan-2007-2010-statistical-bulletin> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- Asian Development Bank (ADB). (2018). Uzbekistan Country Gender Assessment Update December 2018. Bulunduğu yer: <https://www.adb.org/documents/uzbekistan-gender-assessment-update> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- Asian Development Bank (ADB). (2020). Power Sector Reform Program. Gender Assessment July 2020. Bulunduğu yer: <https://www.adb.org/sites/default/files/linked-documents/54269-001-sd-04.pdf> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- Asian Development Bank (ADB). Uzbekistan and ADB. Bulunduğu yer: <https://www.adb.org/countries/uzbekistan/main> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- Asian Development Bank. (December 2018). Kazakhstan Country Gender Assessment. Bulunduğu yer: <https://www.adb.org/documents/kazakhstan-country-gender-assessment-2018> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- Ассоциация деловых женщин Казахстана, (Verband der Geschäftsfrauen von Kasachstan). Bulunduğu yer: <https://www.businesswomen.kz/> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- Atameken, The national chamber of entrepreneurs of the Republic of Kazakhstan. Council of Businesswomen. Bulunduğu yer: <https://atameken.kz/en/pages/300-sovet-delovyh-zhenshin> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- British Petroleum (BP). (2020). Statistical Review of World Energy 2020, 69th edition. Bulunduğu yer: https://www.bp.com/content/dam/bp/business-sites/en/global/corporate/pdfs/energy-economics/statistical-review/bp-stats-review-2020-full-report.pdf?utm_source=BP_Global_GroupCommunications_UK_external&utm_medium=email&utm_campaign=11599394_Statistical%20Re (Erişim tarihi: 05. October 2021).

- Bureau of Educational and Cultural Affairs (ECA), United States Department of State. About ECA. Bulunduğu yer: <https://eca.state.gov/about-bureau> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- Ділові Українські Жінки, (ukrainische Assoziation von Geschäftsfrauen). Bulunduğu yer: <http://businesswomen.org.ua/index.php/about> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- Tadbirkor Ayol/ (Verband der Geschäftsfrauen Usbekistans), БАТАН ПАВНАҚИГА ЎЗ ҲИССАМИЗНИ ҚЎШАМИЗ, Beitrag zur Entwicklung unseres Landes. Bulunduğu yer: <https://www.adju.uz/> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- Castrén & Snellman. (2019). Gender equality in Russia - Is the government finally facing up to problems? Bulunduğu yer: https://www.ela.law/Templates/media/files/Newsletter_Articles_Clients/2019%20Client%20Newsletter/November/EU/Russia_ELA%20November%20Issue_Gender%20Equality.pdf (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- Central Bank of the Islamic Republic of Iran. National Accounts of Iran. Bulunduğu yer: <https://www.cbi.ir/SimpleList/2072.aspx> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- Cigre. Cigre Women in Energy, A Forum dedicated to CIGRE Women in Energy. Bulunduğu yer: <https://www.cigre.org/GB/community/women-in-energy> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- Conseil International des Grands Réseaux Électriques – CIGRE. About CIGRE (International Council on Large Electric Systems). Bulunduğu yer: <http://www.cigre.ru/en/rnk/about/> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- Council of Europe. Istanbul Convention, Action against violence against women and domestic violence. Bulunduğu yer: <https://www.coe.int/en/web/istanbul-convention/about-the-convention> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- Delegation der Deutschen Wirtschaft für Zentralasien. (2019). Kasachstan, Solar-und Windenergie, Zielmarktanalyse 2019 mit Profilen der Marktakteure. Bulunduğu yer: https://www.german-energy-solutions.de/GES/Redaktion/DE/Publikationen/Marktanalysen/2019/zma_kasachstan_2019_solar-wind.pdf?__blob=publicationFile&v=4 (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- Deloitte. (2018). Frauen in der Energiewirtschaft. Bulunduğu yer: <https://www2.deloitte.com/tr/tr/pages/energy-and-resources/articles/enerji-sektorunde-kadin-2018.html> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- Deloitte. (2020). Women CEO´s in Russia. Financial performance indicators. Bulunduğu yer: <https://www2.deloitte.com/ru/en/pages/research-center/articles/women-ceo.html> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- Devex. Joint Stock Company (JSC) Uzbekenergo. Bulunduğu yer: <https://www.devex.com/organizations/jsc-uzbekenergo-41564> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- DTEK, Energieunternehmen. Bulunduğu yer: <https://dtek.com/en/about/> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- EDF, The Entrepreneurship Development Foundation for Women and Youth. About us. Bulunduğu yer: <https://foundationed.ir/en/about> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- Edge Kazakhstan. Businesswomen in Kazakhstan: opportunities and challenges they face. Bulunduğu yer: <https://www.edgekz.com/businesswomen-in-kazakhstan-opportunities-and-challenges-they-face/> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- Ekaterina Kravtsova, E. R. (2019). Women on boards of the top 100 Russian public companies. Bulunduğu yer: https://drive.google.com/file/d/14HD6qRg2bhy68xzj3_5Bei15KLeLNV6r/view (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- Emerging Europe. (13. March 2020). Turkish women engineering a better world. Bulunduğu yer: <https://emerging-europe.com/voices/turkish-women-engineering-a-better-world/> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- Eurasian Women's Forum. About the Forum. Bulunduğu yer: <https://eawf.ru/en/about/agenda/> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- Eurasian's Women Forum. Projects of the Council of the Eurasian Women's Forum. Bulunduğu yer: <https://eawf.ru/en/projects/proekty-soveta-evraziyskogo-zhenskogo-foruma/> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- Forschung über die Schaffung von Arbeitsplätzen in den Bereichen Energieeffizienz und Erneuerbare Energien. (2020). Bulunduğu yer: <http://reform.energy/media/1463/b46d83bca4c4d68ed98f1807262d702c.pdf> (Erişim tarihi: 05. October 2021).

- Газета Узбекистан, (Gazeta Uzbekistan.) (31. July 2019). Комитет по вопросам женщин и гендерного равенства создан в Сенате, Ausschuss für Frauen und Geschlechtergleichstellung im Senat eingerichtet. Bulunduğu yer: <https://www.gazeta.uz/ru/2019/07/31/women/> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- Girls STEM, educational program. Website. Bulunduğu yer: <https://girls-stem.org/?lang=en> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- GIS Project. Girls in Stem Project. About us. Bulunduğu yer: <https://www.gisproject.org/about> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- Global Journal of Health Science. (April 2014). Women's Empowerment in Iran: A Review Based on the Related Legislations. Bulunduğu yer: https://www.researchgate.net/publication/263380740_Women's_Empowerment_in_Iran_A_Review_Based_on_the_Related_Legislations (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- Global Wind Energy Council (GWEC). Global Ambassadors. Bulunduğu yer: <https://gwec.net/global-ambassadors/> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- Global Wind Energy Council (GWEC). Women in Wind, Global Leadership Program. Bulunduğu yer: <https://gwec.net/women-in-wind/about-the-program/> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- Global Women Media. (03. March 2019). New Initiatives of the Council of the Eurasian Women's Forum. Bulunduğu yer: <http://eawfpress.ru/en/news/main/ewf/new-initiatives-of-the-council-of-the-urasian-women-s-forum/> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- Global Women Media. (21. March 2020). Tatyana Mitrova: Women and Energy. Bulunduğu yer: <http://eawfpress.ru/en/news/expert/ecology/tatyana-mitrova-zhenshchiny-i-energiya/> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- Global Women's Network for the Energy Transition (GWNET). GWNET. Bulunduğu yer: <https://www.globalwomennet.org/> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- Урядовий портал України, офіційний сайт (Government Portal Ukraine, official website. (2017)). КАБІНЕТ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ (Ministerkabinett der Ukraine). Bulunduğu yer: <https://www.kmu.gov.ua/npas/250049925> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- Green Business Innovation (GBI). About us. Bulunduğu yer: <https://gbi-consult.com/de/> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- Heinrich-Böll-Stiftung. (22. July 2019). Чому потрібно скорочувати гендерні диспропорції в енергетичному секторі? Warum sollten Ungleichgewichte im Energiesektor abgebaut werden? Kiev. Bulunduğu yer: <https://ua.boell.org/uk/2019/07/22/chomu-potribno-skorochuvati-genderni-disporporciyi-v-energetichnomu-sektori> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- Hochschulinformationsmanagementsystem, Hochschulrat Türkei. (2019). Geschlechterverteilung Höhere Bildung. Bulunduğu yer: <https://istatistik.yok.gov.tr/> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- HRW, Human Rights Watch. (25. May 2017). "It's a Men's Club", Discrimination Against Women in Iran's Job Market. Bulunduğu yer: <https://www.hrw.org/report/2017/05/25/its-mens-club/discrimination-against-women-irans-job-market> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- Hurriyet Daily News. (23. March 2018). Women should make up 50 percent of decision-making positions: Turkish Businesswomen's Association head. Istanbul. Bulunduğu yer: <https://www.hurriyettailynews.com/women-should-make-up-50-percent-of-decision-making-positions-turkish-businesswomens-association-head-132255> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- Informkultura, Russian State Library. (2013). Gender Equality and Culture (Russian Federation). Bulunduğu yer: http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/CLT/pdf/RESOURCES_Informkultura_Russian_State_Library_Gender_Equ.pdf (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України», (Institute for Economics and Forecasting of the National Academy of Sciences of Ukraine, 2019). ЖІНКИ ТА ЧОЛОВІКИ В ЕНЕРГЕТИЧНОМУ СЕКТОРІ УКРАЇНИ. Bulunduğu yer: https://ua.boell.org/sites/default/files/genger_in_energy_report_2019.pdf (Erişim tarihi: 05. October 2021).

- ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України», (Institute for Economics and Forecasting of the National Academy of Sciences of Ukraine, 2019), Institute for Economics and Forecasting of the National Academy of Sciences of Ukraine. (2019). Women and Men in the Ukrainian Energy Sector. Bulunduğu yer: <https://ua.boell.org/en/2019/07/22/women-and-men-ukrainian-energy-sector-equal-rights-and-opportunities-or-sector> und https://ua.boell.org/sites/default/files/infographic_women_and_men_in_ukrainian_energy_eng.pdf (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- Institute for Global and International Studies, The George Washington University, Milad Pournik. (2013). Civil Society Organizations and Empowerment of Women and Girls in Iran. Bulunduğu yer: https://cpb-us-e1.wpmucdn.com/blogs.gwu.edu/dist/1/1435/files/2018/04/igis06_ggp04.cso-qgi55v.pdf#%5B%7B%22num%22%3A96%2C%22gen%22%3A0%7D%2C%7B%22name%22%3A%22XYZ%22%7D%2C69%2C720%2C0%5D (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- Institute of International Education (IIE). The Power of International Education. Bulunduğu yer: <https://www.iie.org/> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- INTED, Institute of Technology, Economics and Diplomacy. About INTED. Bulunduğu yer: <https://www.inted.org/about> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- International Labour Organization (ILO). (1935). C045 - Underground Work (Women) Convention, (No. 45). Bulunduğu yer: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C045 (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- International Renewable Energy Agency (IRENA). (2016). Renewable Energy and Jobs. Annual Review 2016. Bulunduğu yer: https://www.irena.org/-/media/Files/IRENA/Agency/Publication/2016/IRENA_RE_Jobs_Annual_Review_2016.pdf (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- International Renewable Energy Agency (IRENA). (2019). Renewable Energy: A Gender Perspective. Abu Dhabi. Bulunduğu yer: <https://www.irena.org/publications/2019/Jan/Renewable-Energy-A-Gender-Perspective> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- International Renewable Energy Agency (IRENA). (2020). Renewable Energy and Jobs. Annual Review 2020. Bulunduğu yer: https://www.irena.org/-/media/Files/IRENA/Agency/Publication/2020/Sep/IRENA_RE_Jobs_2020.pdf (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- International Renewable Energy Agency. (April 2017). Remap 2030. Renewable Energy Prospects for the Russian Federation. Bulunduğu yer: https://www.irena.org/-/media/Files/IRENA/Agency/Publication/2017/Apr/IRENA_REmap_Russia_paper_2017.pdf (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- Internationale Botschaft der Unternehmerinnen. Bulunduğu yer: <http://ambasada.org.ua/%D0%BF%D1%80%D0%BE-%D0%B0%D0%BC%D0%B1%D0%B0%D1%81%D0%B0%D0%B4%D1%83/> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- JSC Inter Rao. About Inter Rao. Bulunduğu yer: <https://www.interrao.ru/en/company/> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- KA-DER, Türkische Frauenorganisation. KA-DER. Bulunduğu yer: <http://ka-der.org.tr/> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- Капитал, центр деловой информации, (9 марта 2020), Kasachstan Nachrichten, Kapital. (09. March 2020). Увеличение числа женщин, занятых в МСП, Mehr Frauen in KMU beschäftigt. Bulunduğu yer: <https://kapital.kz/business/85253/zhenshchin-zanyatykh-v-msb-stanovit-sya-bol-she.html> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- KAZENERGY Association and the European Bank for Reconstruction and Development (EBRD). (2020). Study on the role of women in Kazakhstan's energy sector. Bulunduğu yer: <https://www.kazenergy.com/en/press-center/news/1994/> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- Kazenergy Association. Kazenergy Women's Energy Club. Женский энергетический клуб. Bulunduğu yer: <https://www.kazenergy.com/ru/operation/the-development-of-human-capital/51/173/> (Erişim tarihi: 05. October 2021).

- Kazenergy Forum. (2019). Summary Report, Kazakhstan Energy Week/ XII Kazenergy Eurasian Forum "Fueling the Future: Innovation Growth". Nur-Sultan. Bulunduğu yer: <http://kazenergyforum.com/wp-content/uploads/files/KEW-2019-summary-report-en.pdf> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- Kazenergy supported by Women's Energy Club. (2019). The modern female leadership pattern in Energy. Nur-Sultan. Bulunduğu yer: https://www.kazenergy.com/upload/document/brosh/brochure_ZEK_en.pdf (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- Kazmortransflot, National Maritime Shipping Company. About company. Bulunduğu yer: <http://www.kmtf.kz/en/about/index.php> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- KOSGEB Credit Homepage. Small and Medium Enterprises Development Organization of Turkey (KOSGEB), KOSGEB-Grant to Women Entrepreneurs. Bulunduğu yer: <https://www.kosgebkrediler.com/kadin-girisimcilere-50-bin-tl-hibe-devlet-destekli-kredi/> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- Legal information system of Regulatory Legal Acts of the Republic of Kazakhstan. (06. December 2016). On approval of the Concept of family and gender policies in the Republic of Kazakhstan until 2030, Decree of the President of the Republic of Kazakhstan. Bulunduğu yer: <https://adilet.zan.kz/eng/docs/U1600000384/compare> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- Limak Foundation. Engineer Girls of Turkey. Bulunduğu yer: <http://www.limak.com.tr/social-responsibility/limak-foundation/engineer-girls-of-turkey> and <https://limakoskopje.com/social-responsibility/limak-foundation/engineer-girls-of-turkey.html> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- Limak Group. Energy. Bulunduğu yer: <http://www.limak.com.tr/sectors/energy> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- Limak Group. Energy Contracting, Elmak Energy Contracting. Bulunduğu yer: <http://www.limak.com.tr/sectors/energy-contracting> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- Limak Group. Limak Foundation. Bulunduğu yer: <https://www.limak.com.tr/social-responsibility/limak-foundation> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- Mehr News Agency. (2018). Alle Statistiken zu "Beschäftigung und Arbeitslosigkeit" von Frauen / signalisieren die Zunahme der Präsenz von Frauen auf dem Arbeitsmarkt. Bulunduğu yer: <https://www.mehrnews.com/news/4651177/%D9%87%D9%85%D9%87-%D8%A2%D9%85%D8%A7%D8%B1-%D8%A7%D8%B4%D8%AA%D8%BA%D8%A7%D9%84-%D9%88-%D8%A8%DB%8C%DA%A9%D8%A7%D8%B1%DB%8C-%D8%A8%D8%A7%D9%86%D9%88%D8%A7%D9%86-%D8%B3%DB%8C%DA%AF%D9%86%D8%A7%D9%84-%D8%B1%D8%B4%D8%AF> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- Mentoring Platform for Central Asia. (29. Oktober 2020). Train the Mentor joint programme with enpact (Germany). Bulunduğu yer: <https://mentoringplatform.org/en/news/onlajnseminar-dlja-mentorov-startapov>
- Министерство энергетики Российской Федерации, Ministerium für Energie Russische Föderation. (14. February 2019). Александр Новак: «К 2024 году мы можем увеличить инвестиции в ТЭК на 50%», Alexander Novak: "Wir können die Investitionen im Brennstoff- und Energiesektor bis 2024 um 50% steigern". Bulunduğu yer: <https://minenergo.gov.ru/node/13952> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- Министерство энергетики Российской Федерации, Ministerium für Energie Russische Föderation. Энергетическая стратегия Российской Федерации на период до 2035 года, Energiestrategie der Russischen Föderation bis 2035. Bulunduğu yer: <https://minenergo.gov.ru/node/1026> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- Министерство энергетики Республики Узбекистан, Ministry of Energy of Uzbekistan. (08. October 2020). В Министерстве энергетики утверждена дорожная карта по реализации плана гендерного движения, Energieministerium billigt Fahrplan zur Umsetzung des Plans zur Förderung der Geschlechtergleichstellung. Bulunduğu yer: <https://minenergy.uz/ru/news/view/854> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- Ministry of Labour and Social Security of the Republic of Turkey, Directorate of European Union and Financial Assistance. (02. March 2020). Operation on Supporting Registered Women Employment (Women-Up). Bulunduğu yer: <http://www.ikg.gov.tr/operation-on-supporting-registered-women-employment-women-up/?lang=en> (Erişim tarihi: 05. October 2021).

- Moroglu Arseven. (06. September 2017). Turkey Approves 2017-2019 Action Plan to Support National Employment Strategy. Bulunduğu yer: <https://www.morogluarseven.com/news-and-publications/turkey-approves-2017-2019-action-plan-support-national-employment-strategy/> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- NAWE, National Association of Women Entrepreneurs. About us. Islamic Republic of Iran. Bulunduğu yer: <https://nawe.ir/en/about/> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- NAWE, National Association of Women Entrepreneurs. Arbeitskreis Industrie und Handel. Islamic Republic of Iran. Bulunduğu yer: <https://nawe.ir/en/units/workforce-industry/> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- NAWE, National Association of Women Entrepreneurs. Board Structure. Islamic Republic of Iran. Bulunduğu yer: <https://nawe.ir/en/structure/> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- Official Internet Ressources of the President of Russia. (20. September 2020). Second Eurasian Women's Forum. Bulunduğu yer: <http://en.kremlin.ru/events/president/news/58598> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- Официальный интернет-портал правовой информации, Правительство Российской Федерации. Offizielles Internetportal für rechtliche Informationen, Regierung der Russischen Föderation. (25. February 2020). Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин, Liste der Berufsverbote für Frauen, Décrée Nr. 162. Moskau. Bulunduğu yer: <http://www.pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102095194&backlink=1&nd=102064692&rdk=0> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- Верховна Рада України, Законодавство України, Offizielles Webportal des Parlaments der Ukraine. (2017). ЗАКОН УКРАЇНИ, Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, Gesetz zur Gewährleistung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Bulunduğu yer: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- Верховна Рада України, Законодавство України, Offizielles Webportal des Parlaments der Ukraine. (2021). ВИБОРЧИЙ КОДЕКС УКРАЇНИ, Das Wahlgesetzbuch der Ukraine. Bulunduğu yer: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/396-20#Text> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- Offizielles Webportal des Parlaments der Ukraine. Ukrainisches Arbeitsgesetzbuch. Bulunduğu yer: https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/322-08?utm_medium=refer&utm_source=www.kadrovik01.com.ua&utm_term=5296&utm_content=news&utm_campaign=red_block_content_link_marker#Text (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2017). OECD Gender Policy Delivery Review Kazakhstan, Highlights. Bulunduğu yer: <https://www.oecd.org/gov/Gender-Highlights-Kazakhstan.pdf> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- PJSC Inter RAO. Annual Report 2019. Sustainable Development and Environmental Sustainability Report. Bulunduğu yer: https://www.interrao.ru/en/investors/disclosure/annual/2019.php?sphrase_id=360766 (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- Поруч, громадська організація, Poruch, Nonprofit Organization. (23. June 2020). Гендерна рівність на робочому місці в енергетичному секторі. Bulunduğu yer: http://poruch.com.ua/poruch_energy_gender/ (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- Powerful Women. (28. November 2019). Supporting women – from Kazakhstan to the UK. Bulunduğu yer: <https://powerfulwomen.org.uk/2019/11/28/supporting-women-from-kazakhstan-to-the-uk/> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- Rafiei, M. (November 2011). A critical study of the effect of gender on prohibition of women employment in Iranian law. Bulunduğu yer: https://www.researchgate.net/publication/290365758_A_critical_study_of_the_effect_of_gender_on_prohibition_of_women_employment_in_iranian_law (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- Эдилет, Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан, Rechtliches und regulatorisches Informationssystem der Republik Kasachstan. (08. December 2015). Перечень профессиональных запретов для женщин, Приказ № 944 Министра здравоохранения и социального развития Республики

Казахстан, Liste mit Berufsverboten für Frauen, Verordnung Nr. 944 des Ministers für Gesundheit und soziale Entwicklung der Republik Kasachstan. Bulunduğu yer: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500012597#z11> (Erişim tarihi: 05. October 2021).

Roscongress Building Trust. (2018). About Eurasian's Women Forum. Bulunduğu yer:

<https://roscongress.org/en/events/evraziyskiy-zhenskiy-forum-2018/about/> (Erişim tarihi: 05. October 2021).

RysHydro. Annual financial report 2019. Bulunduğu yer:

http://www.eng.rushydro.ru/investors/disclosure/annual_financial_reports/ (Erişim tarihi: 05. October 2021).

Samruk Energy JSC. Samruk Energy today. Bulunduğu yer: <https://www.samruk-energy.kz/en/company/company-today> (Erişim tarihi: 05. October 2021).

Space Camp Turkey. Girls can STEM Explore Space. Bulunduğu yer: <https://www.spacecampleturkey.com/girls-can-stem-explore-space> (Erişim tarihi: 05. October 2021).

Федеральная служба государственной статистики, Staatlicher Statistikdienst Russische Föderation. Итоги выборочного обследования рабочей силы, Ergebnisse einer Stichprobenerhebung über Arbeitskräfte. Bulunduğu yer: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13265> (Erişim tarihi: 05. October 2021).

Staatlicher Statistikdienst Russische Föderation. Labor Market, Employment, and Salaries (Table 6.6). Bulunduğu yer: <https://eng.rosstat.gov.ru/labour> (Erişim tarihi: 05. October 2021).

Staatlicher Statistikdienst Ukraine. (2018). Arbeit in der Ukraine im Jahr 2017: eine statistische Sammlung. Kiew.

Держстат України, Staatlicher Statistikdienst Ukraine. Вища освіта 2017 ишы 2020, Höhere Bildung 2017 bis 2020. Bulunduğu yer: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2020/m&w/v_osvita.htm (Erişim tarihi: 05. October 2021).

State Committee of the Republic of Uzbekistan on Statistics. (2018). Socio-economic situation of the Republic of Uzbekistan for January - March 2018. Bulunduğu yer: https://gender.stat.uz/uz/?preview=1&option=com_dropfiles&format=&task=frontfile.download&catid=213&id=845&Itemid=1000000000000 (Erişim tarihi: 05. October 2021).

Statistical Center of Iran, Presidency of the I.R.I., Plan and Budget Organization. Geschlechterverteilung in der Beschäftigung nach Sektoren. Bulunduğu yer: <https://amar.org.ir/Portals/0/News/1398/bikari98-3.pdf> (Erişim tarihi: 05. October 2021).

Stem is fem, educational project. Website. Bulunduğu yer: <https://stemisfem.org/en> (Erişim tarihi: 05. October 2021).

Strategie- und Haushaltsvorsitz der Präsidentschaft der Republik Türkei. (2019). Bericht zum Fortschritt der Umsetzung der Nachhaltigen Entwicklungsziele. Bulunduğu yer: http://www.surdurulebilir-kalkinma.gov.tr/wp-content/uploads/2020/03/Surdurulebilir-Kalkinma-Amaclari-Degerlendirme-Raporu_13_12_2019-WEB.pdf (Erişim tarihi: 05. October 2021).

Svetlana Skorniakova, V. L. (2020). Gender equality: legislative issues of the Russian Federation in socio-political discourse. St.-Petersburg, Russia. Bulunduğu yer: https://www.e3s-conferences.org/articles/e3sconf/pdf/2020/24/e3sconf_tpacee2020_11021.pdf (Erişim tarihi: 05. October 2021).

Tavaana, Iranian civic education and civil society capacity building initiative. One Million Signatures: The Battle for Gender Equality in Iran. Bulunduğu yer: <https://tavaana.org/en/en/content/one-million-signatures-battle-gender-equality-iran> (Erişim tarihi: 05. October 2021).

Tech Women, an Initiative of the U.S. Department of State's Bureau of Educational and Cultural Affairs. (10. April 2019). Uzbekistan Day 3: uniting women and girls in STEM. Bulunduğu yer:

<https://www.techwomen.org/uncategorized/uzbekistan-day-3-uniting-women-and-girls-in-science> (Erişim tarihi: 05. October 2021).

tech4impact. About Us. Bulunduğu yer: <http://tech4impact.uz/en/about/> (Erişim tarihi: 05. October 2021).

tech4impact. Our programs. Bulunduğu yer: <https://tech4impact.uz/en/category/programmes/> (Erişim tarihi: 05. October 2021).

- Technovation Uzbekistan. (2019). Technovation Uzbekistan 2019 movie "Girls for a change". Bulunduğu yer: <https://www.youtube.com/watch?v=6Bbwgl2gULQ> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- The Borgen Project. (30. October 2020). 5 Facts About Women's Rights in Russia. Bulunduğu yer: <https://borgenproject.org/womens-rights-in-russia/> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- The Moscow Times. (16. August 2019). Russia Opens 350 Banned Professions to Women, Stripping Soviet-Era Restrictions. Bulunduğu yer: <https://www.themoscowtimes.com/2019/08/16/russia-opens-350-banned-professions-to-women-stripping-soviet-era-restrictions-a66903> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- The State Committee of the Republic of Uzbekistan. (2020). Production of gross domestic product of the Republic of Uzbekistan for 2020. Bulunduğu yer: <https://stat.uz/en/press-center/news-of-committee/7610-yalpi-ichki-mahsulotni-ishlab-chiqarish-2020-yil-yanvar-sentabr-3> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- The State Committee of the Republic of Uzbekistan on Statistics. (2013). Basic economic indicators. Bulunduğu yer: <https://gender.stat.uz/files/239/qr2013/1032/January-march.pdf> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- The State Committee of the Republic of Uzbekistan on Statistics, Gender Statistics. (2020). Gender indicators in figures. Bulunduğu yer: <https://gender.stat.uz/en/> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- The United Nations Economic Commission for Europe (UNECE). Report of the Russian Federation on progress achieved and obstacles encountered in the Implementation of the Beijing Declaration. Bulunduğu yer: https://unece.org/fileadmin/DAM/RCM_Website/Russian_Federation__English_.pdf (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- The Vice Presidency for Women and Family Affairs of the Islamic Republic of Iran. (2015). National Review on Women's Status in the Islamic Republic of Iran (Beijing+20). Bulunduğu yer: https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/13097Islamic_Republic_of_Iran_review_Beijing20.pdf (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- TIKAD, Turkish Businesswomen Association. The Constitution. Bulunduğu yer: <http://www.tikad.org.tr/constitution.html> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- TIKAD, Turkish Businesswomen Association. TIKAD. Bulunduğu yer: <http://www.tikad.org.tr/home.html> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- TIKAD, Turkish Businesswomen Association. Year 2020 Activities. Bulunduğu yer: <http://www.tikad.org.tr/activities/year2020.html> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- TUIK, Turkish Statistical Institute. (2019). Geschlechterverteilung in der Beschäftigung nach Sektoren. Bulunduğu yer: <https://www.tuik.gov.tr/> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- TUIK, Turkish Statistical Institute. (2019). Das jährliche Bruttoinlandsprodukt. Bulunduğu yer: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Yillik-Gayrisafi-Yurt-Ici-Hasila-2019-33671> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- Turkish Wind Energy Association (TWEA). About Turkish Wind Energy Association. Bulunduğu yer: <https://tureb.com.tr/eng/kurumsal/hakkimizda/2> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- Turkish Women in Renewables and Energy (TWRE). TWRE. Bulunduğu yer: <https://twre.org/> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- TURKSTAT, Turkish Statistical Institute. Labour Force Statistics, Economic activity by years and sex 2014 - 2020. Turkey.
- Український центр суспільних даних, Ukrainian Center for Social Data in collaboration with United Nations Development Program and the Swiss Confederation. (2017). Жінки та чоловіки на керівних посадах в Україні: відкриті дані ЄДРПОУ, Women and Men in Leadership Position. Bulunduğu yer: <https://socialdata.org.ua/edrpou-gender/> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- Ukrainian Women's Fund. Bulunduğu yer: <https://www.uwf.org.ua/en/> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- МІНІСТЕРСТВО ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ, (Ukrainisches Ministerium für Gesundheit. (2017)). Зняття заборон на професію для жінок, Aufhebung von Berufsverboten für Frauen. Bulunduğu yer: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0051-94#Text> (Erişim tarihi: 05. October 2021).

- UN environment program, Law and Environment Assistance Platform (LEAP). National Employment Strategy 2014 – 2023, Action Plan 2014 – 2016. Turkey. Bulunduğu yer: <https://leap.unep.org/countries/tr/national-legislation/national-employment-strategy-2014-2023-action-plan-2014-2016> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- UN Women Europe and Central Asia. (2017). Women's Empowerment Principles (WEPs) Implementation Guide. Bulunduğu yer: <https://eca.unwomen.org/en/digital-library/publications/2017/01/weps-implementation-guide> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- UN Women Europe and Central Asia. Gender equality: It's time. Bulunduğu yer: <https://eca.unwomen.org/en/digital-library/publications/2019/04/ukraine-its-time-gender-equality-brochure> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- UN Women Europe and Central Asia. Turkey. Bulunduğu yer: <https://eca.unwomen.org/en/where-we-are/turkey> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- UN Women Europe and Central Asia. Ukraine. Bulunduğu yer: <https://eca.unwomen.org/en/where-we-are/ukraine> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- UN Women. Women's Empowerment Principles (WEPs) – Unternehmerische Verantwortung für die Gleichstellung der Geschlechter. Bulunduğu yer: <https://www.unwomen.de/aktuelles/womens-empowerment-principles-weps.html> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- UN Women, United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women. (2019). United Nations (UN) Women Turkey. Bulunduğu yer: https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20eca/attachments/publications/2019/08/unwomen_strategicnotebrochureprint_compressed.pdf?la=en&vs=58 (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- UNESCO Institute for Statistics (UIS). Frauenanteile der Studierenden im Iran in 2019. Bulunduğu yer: <http://data.uis.unesco.org/> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- United National Development Plan (UNDP). (2019). Human Development Report 2019. Inequalities in Human Development in the 21st Century. Briefing note for countries on the 2019 Human Development Report. Uzbekistan. Bulunduğu yer: http://hdr.undp.org/sites/all/themes/hdr_theme/country-notes/UZB.pdf (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- United Nations (UN) Global Compact. Act globally engage locally, Turkey. Bulunduğu yer: <https://www.unglobalcompact.org/engage-locally/europe/turkey> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- United Nations (UN) Global Compact. UN Global Compact. Bulunduğu yer: <https://www.unglobalcompact.org/> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- United Nations (UN) Women. (27. March 2012). Uzbek Women's Committee's Role in Implementing the National Plan of Actions. Bulunduğu yer: <https://eca.unwomen.org/en/news/stories/2012/03/uzbek-womens-committee> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- United Nations Development Plan (UNDP) Uzbekistan. (20. November 2017). Women's Committee and UNDP will promote women's empowerment in Uzbekistan. Bulunduğu yer: <https://www.uz.undp.org/content/uzbekistan/en/home/presscenter/pressreleases/2017/11/20/wc-undp-will-promote-women-empowerment.html> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- United Nations Development Program (UNDP) Europe and Central Asia. (23. December 2020). Launch of the first Women Leader's Dialogue in Central Asia. Ashgabat. Bulunduğu yer: <https://www.eurasia.undp.org/content/rbec/en/home/presscenter/pressreleases/2020/launch-of-the-first-women-leaders-dialogue-in-central-asia-.html> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- United Nations Population Fund (UNFPA) and International Labour Organization (ILO). (2012). Analytical Research on Women's Participation in the Labour Force in Ukraine. Kyiv. Bulunduğu yer: <https://ukraine.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Analytical%20research%20on%20women%27s%20participation%20in%20the%20labour%20force%20in%20Ukraine%20%28EN%29.pdf> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- United Nations Regional Centre for Preventive Diplomacy for Central Asia (UNRCCA). (24. December 2020). Declaration of the Central Asia Women Leaders' Caucus. Ashgabat. Bulunduğu yer: <https://unrcca.unmissions.org/declaration-central-asia-women-leaders%E2%80%99-caucus> (Erişim tarihi: 05. October 2021).

- USAID from the American people. (19. December 2019). Uzbekistan Passes Law on Gender Equality. Bulunduğu yer: <https://www.usaid.gov/uzbekistan/program-updates/dec-2019-uzbekistan-passes-law-gender-equality> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- USAID from the American People. (2019). Women's Economic Empowerment and Equality (WE3), Uzbekistan, Access to Markets. Bulunduğu yer: <https://www.federalgrants.com/Womens-Economic-Empowerment-and-Equality-WE3-Business-Services-70871.html> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- USAID from the American people. Country dashboard Uzbekistan, Sector detail Economy. Bulunduğu yer: <https://idea.usaid.gov/cd/uzbekistan/economy> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- USAID from the American People. Energy Security Project. Bulunduğu yer: <https://energysecurityua.org/what-we-do/environmental-and-social/> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- UZ Daily. (19. February 2020). Mahalla and Family Support Ministry established in Uzbekistan. Tashkent. Bulunduğu yer: <http://www.uzdaily.com/en/post/54895> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- Власть Казахстан, Vlast Kasachstan. (22. October 2020). Доля женщин в системе управления все еще низкая, Frauenanteil in der Politik noch gering. Bulunduğu yer: <https://vlast.kz/novosti/42238-dola-zensin-v-sisteme-upravlenia-vse-ese-nizkaa-tokaev.html> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- Worldbank. Female population. Bulunduğu yer: <https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL.FE.ZS?locations=UA-KZ-RU-UZ-IR-TR> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- Worldbank. Labor force participation rate, female. Bulunduğu yer: <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.ACTI.FE.ZS?locations=UA-RU-TR-KZ-UZ-IR> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- Worldbank. Labor force participation rate, total. Bulunduğu yer: <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.ACTI.ZS?locations=UA-RU-KZ-UZ-TR-IR> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- Worldbank. Labour force, female. Bulunduğu yer: <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.TOTL.FE.ZS?locations=UA-KZ-RU-UZ-IR-TR> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- Women on Boards Russia Association. Professional place and open networking platform for women business-leaders and board members. Bulunduğu yer: https://womenonboards.ru/main_eng (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- Women Watch, United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN Women). Russian Federation. Bulunduğu yer: <https://www.un.org/womenwatch/daw/Review/responses/RUSSIAN-FEDERATION-English.pdf> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- Союз женщин России, Women's Union of Russia. Bulunduğu yer: <https://wuor.ru/> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- Women's Energy Club of Ukraine. Bulunduğu yer: <http://www.wecu.com.ua/en/> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- Women's Learning Partnership, WLP. Family Protection Act of Iran of 1975. Bulunduğu yer: <https://learningpartnership.org/resource/family-protection-act-iran-document-english> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- Womenwatch, Information and Resources on Gender Equality and Empowerment of Women. (2003). The Answer of the Government of the Islamic Republic of Iran to the Questionnaire to Governments on Implementation of the Beijing Platform for Action (1995) and the Outcome of the Twenty-Third Special Session of the General Assembly (2000). Bulunduğu yer: <https://www.un.org/womenwatch/daw/Review/responses/IRAN-English.pdf> (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- World Economic Forum. (2019). Global Gender Gap Report 2020. Cologny/Geneva. Bulunduğu yer: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf (Erişim tarihi: 05. October 2021).
- World Economic Forum. Global Gender Gap Reports 2013–2020. Bulunduğu yer: <https://www.weforum.org/reports?utf8=%E2%9C%93&query=global+gender+gap+report> (Erişim tarihi: 05. October 2021).

Wtech, Women's association of technology. Women Tech (Wtech). Bulunduğu yer: <https://www.teknolojidekadin.org/> (Erişim tarihi: 05. October 2021).

Закон Казахстан, Закон Kazakhstan. (22. October 2020). Увеличить количество женщин в руководстве компаний предложили в Казахстане, Erhöhung des Anteils von Frauen in der Unternehmensleitung in Kasachstan vorgeschlagen. Bulunduğu yer: <https://www.zakon.kz/5044879-velichit-kolichestvo-zhenshchin-v.html> (Erişim tarihi: 05. October 2021).

